



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Minerva Skyttä

Kiusaaminen musiikkiopistoissa

Kertomuksia kiusaamisesta ja siihen puuttumisesta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Musiikkipedagogi (AMK)

Musiikin tutkinto

Opinnäytetyö

18.5.2020

Tekijä(t) Otsikko	Minerva Skyttä Kiusaaminen musiikkiopistoissa – kertomuksia kiusaamisesta ja siihen puuttumisesta
Sivumäärä Aika	52 sivua 18.5.2020
Tutkinto	Musiikkipedagogi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Musiikki
Suuntautumisvaihtoehto	Soiton ja laulun opetus
Ohjaaja(t)	MuT Annu Tuovila
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan kiusaamista ja epäasiallista käyttäytymistä musiikkioppilaitoksissa. Työn tavoitteena on esitellä kiusaamisilmiötä ja sen vaikutuksia sekä tarkastella minkälaista kiusaamista ja epäasiallista käytöstä musiikkioppilaitoksissa ilmenee. Kiusaaminen on äärimmäisen arka ja tunteita herättävä aihe. Kiusaamisella on suuria vaikutuksia niin yksilöön kuin yhteisöönkin: se herättää häpeää ja heikentää luovuutta ja heittäytymiskykyä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostuu kahdeksasta haastattelusta ja neljästä sähköpostin kautta tulleesta yhteydenotosta. Tutkimusaineisto käsittelee kiusaamistilanteita opettajan, oppilaan ja vanhemman näkökulmasta. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina syksyn 2019 ja kevään 2020 aikana. Aineisto analysoitiin laadullisin menetelmin.</p> <p>Aineiston perusteella kiusaaminen on aiheuttanut musiikkiopistoissa muun muassa työuupumusta, ahdistusta, huonoa työilmapiiriä, soittoinnon loppumista, epäselvyyksiä työtehtävissä ja loukkaavaksi koettuja tilanteita. Keskeistä musiikkiopistoissa tapahtuvan kiusaamisen kitkemisessä ja sen ennaltaehkäisyssä on esimiehen johdonmukainen puuttuminen kiusaamiseen ja epäasiallisen kohteluun sekä avoin ja tasa-arvoinen työilmapiiri, jossa otetaan huomioon musiikkialan erityispiirteet.</p> <p>Opinnäytetyö antaa käytännön vinkkejä esimiehille ja pedagogeille ilmapiirin parantamiseen ja kiusaamistilanteiden ehkäisyyn. Opinnäytetyö on laajentanut pedagogista osaamista ja antanut minulle keinoja ennaltaehkäistä kiusaamista ja epäasiallista käyttäytymistä.</p>	
Avainsanat	kiusaaminen, epäasiallinen käyttäytyminen, musiikkioppilaitokset, musiikkipedagogiikka, soitonopetus, myönteinen yhteisöllisyys

Author(s) Title	Minerva Skyttä Bullying in Music Institutes – Preventing a Toxic Work Environment
Number of Pages Date	52 pages 18 th May 2020
Degree	Bachelor of Music Pedagogy
Degree Programme	Music
Specialisation option	Instrumental and Vocal Teaching
Instructor(s)	Annu Tuovila, DMus
<p>In this thesis, I study bullying and inappropriate behavior found in music institutions. The aim of the work is to present the phenomenon of bullying and its effects, and examine how it presents itself in music institutions. Bullying is an extremely sensitive and emotional subject. Bullying has great implications for both the individual and the community: it causes shame and impairs creativity and the ability to express oneself freely.</p> <p>The research material of the thesis consists of eight interviews and four contacts by email. The research material reviews the bullying situations from the perspective of a teacher, student, and parent. The interviews were conducted as semi-structured thematic interviews during the fall of 2019 and the spring of 2020. The data was analyzed through qualitative methods.</p> <p>Based on the research material, bullying has caused burnout, anxiety, hostile work environments, a decrease in study motivation, ambiguity in work tasks, and offensive situations. Consistent intervention in bullying and inappropriate treatment by the supervisor is crucial in their prevention and removal, along with an open and equal work atmosphere that takes into account the specificities of music institutions.</p> <p>The thesis provides practical tips for improving the atmosphere and preventing bullying situations. The thesis has expanded my pedagogical knowledge and given me practical means in preventing bullying and inappropriate behavior.</p>	
Keywords	bullying, inappropriate behavior, music institute, teaching of music, positive community

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kiusaaminen	2
2.1	Kiusaamisen ilmenemismuodot	4
2.1.1	Sanallinen loukkaus	4
2.1.2	Hiljainen kiusaaminen ja sosiaalinen eristäminen	4
2.1.3	Työn vaikeuttaminen	5
2.1.4	Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä	5
2.1.5	Fyysinen kiusaaminen	6
2.1.6	Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä ja työpaikkakiusaaminen	6
3	Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja seuraamukset	10
3.1	Kiusaamisen ennaltaehkäisy	12
3.2	Kiusaamiseen puuttuminen	13
4	Kiusaaminen musiikkiopistoissa	14
5	Yhteydenotot musiikkiopistoihin	17
6	Kiusaamisen ilmentymiä musiikkiopistoissa	19
6.1	Epäasialliset kommentit orkestereissa	20
6.2	Lautakunnat musiikkiopistoissa	21
6.3	Opettaja kiusaa oppilasta	23
6.4	Oppilaat kiusaavat toisiaan	25
6.5	Sosiaalinen eristäminen ja mitätöiminen	26
6.6	Taiteellisen työn ja opettamisen yhdistämisen vaikeuttaminen	28
6.7	Seksuaalinen häirintä	28
6.8	Sukupuolten väliset erot	30
6.9	Haasteita esimiehen kanssa	32
6.10	Haasteita säestäjän kanssa	33
6.11	Alkoholismi	34
7	Opinnäytetyön keskeiset tulokset	36
7.1	Kiusaamisen seuraukset	37
7.2	Kiusaamistilanteiden käsittely	37
7.3	Ilmapiiri musiikkiopistoissa ja kiusaamisen yleisyys	38

7.4	Kiittämisen tärkeys	41
7.5	Avoimuus ja yhteisöllisyys	42
7.6	Esimiehen tärkeä rooli	43
8	Pohdinta	45
	Lähteet	48

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tutkii kiusaamista musiikkiopistoissa. Opinnäytetyötä varten kerätty tutkimusaineisto koostuu musiikkiopistoissa kiusaamista kokeneiden suullisista kertomuksista ja sähköpostin kautta tulleista yksittäisistä kokemuksista. Kertomukset käsittelevät henkilöiden omia kokemuksia kiusattuina ja niistä selviytymistä, tai sivustaseuraajana havaittua kiusaamista. Tutkimusaineiston keräsin musiikkiopistoihin otettujen yhteydenottojen avulla.

Keskustelua kiusaamisesta ja häirinnästä erilaisissa yhteisöissä käydään juuri nyt aktiivisesti. Kokemukset vallan väärinkäytöstä, seksuaalisesta häirinnästä, nimittelystä, ulkopuolelle jättämisestä ja muusta syrjinnästä ovat nousseet esille niin yhteisöjen sisällä, kuin myös julkisesti medioissa. Elokuva-alalta käynnistynyt Metoo-kampanja ja sen aloittama keskustelu on rohkaissut ihmisiä kertomaan kokemuksistaan avoimesti. Tarkastelun kohteeksi ovat joutuneet muun muassa yliopistot ja urheiluseurat. Kiusaamisesta musiikkiopistoissa puhutaan kuitenkin vielä harvoin.

Soittaminen on palkitsevaa ja musiikin harrastaminen monipuolisesti aivoja kehittävää. Musiikin avulla soittaja voi ilmaista tunteitaan ja välittää niitä kuulijoille. Onnistunut esitys vaatii rentoa, hallittua tekniikkaa ja keskittymistä. Rentous, tunteiden ilmaisu ja keskittyminen vaativat turvallisen, luotettavan ja hyväksyvän ilmapiirin etenkin harrastajata-solla. Huonossa ilmapiirissä soittaja saattaa sulkeutua ja alkaa siksi soittaa mekaanisesti. Harrastajan innostus saattaa lopahtaa, jos ennen mieleiseksi koettuun tekemiseen sekoittuu ahdistavia tunteita.

Ahdistavat tunteet saattavat johtua kiusaamisesta tai muuten kiristyneestä ilmapiiristä. Musiikkioppilaitoksissa kiusaaminen voi kohdistua oppilaaseen, mutta myös henkilökuntaan. Kiusaamisen kohdistuessa oppilaaseen negatiiviset vaikutukset ovat suorassa yhteydessä soittamiseen. Henkilökuntaan kohdistuva kiusaaminen ei välttämättä vaikuta oppilaiden edistymiseen, mutta usein työilmapiirin huonontuminen vaikuttaa koko yhteisöön näkyen aina oppilaiden soittotunneilla asti. Turvallisen oppimisympäristön rakentaminen kuuluu jokaisen opettajan velvollisuuksiin.

Kukoistavassa musiikinopiskelussa ja harrastustoiminnassa turvallinen ja hyvinvoiva oppimisympäristö on elintärkeää. Kaikissa musiikkioppilaitoksissa ei sellaista ole kuitenkaan pystytty luomaan. Kiusaamiseen voi olla vaikea puuttua monista syistä: Henkilökunnan ”klikkiytyminen” on yleinen ilmiö musiikkipiireissä. Pienissä piireissä kiusaajaksi syytetty saattaa olla esimerkiksi vanha opiskelukaveri tai rehtorin lapsi. Maineen menettämisen pelko on myös tavallista. Omien kokemusten ja Helsingin Sanomissa ilmestyneen mielipidekirjoituksen ”Myös musiikkiopistoissa esiintyy kiusaamista” (Helsingin Sanomat 2018) innoittamana päätin tarttua tähän vaikeaan aiheeseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia kiusaamista musiikkiopistoissa. Musiikin opettamisen erityispiirteistä ja -tarpeista johtuen kiusaamisen erilaiset ilmenemismuodot eri musiikkioppilaitoksissa voivat kuitenkin muistuttaa toisiaan. Näin ollen tutkimuksen keskeisistä tuloksista, ennaltaehkäisy keinoista ja puuttumisen toimintamalleista voivat hyötyä kaikki musiikkioppilaitokset: niin musiikkiopistot, kansanopistot, ammattikoulut, ammattikorkeakoulut kuin yliopistotkin.

Omassa opettajantyössäni pyrin opettamaan oppilaslähtöisesti. Kohtelen kaikkia oppilaitani yhdenvertaisesti ja tarjoan kaikille samanlaiset mahdollisuudet. Haluan toimia työyhteisössä asiallisesti, jotta kaikilla on hyvä olla. Tasa-arvo ja asiallinen kohtelu eivät kuitenkaan vaikuta olevan kaikille yhtä itsestäänselviä. Opinnäytetyöni tarkoitus on toimia keskustelunavauksena: tarkastella kiusaamiskokemuksia, analysoida erilaisia kiusaamisen ilmenemismuotoja musiikkiopistoissa ja tutkia niiden vaikutuksia soittamiseen, opettamiseen ja työympäristöön.

Tutkimusta koskevia yhteydenottoja tuli 16. Valitsin niistä kymmenen tutkimuksen kannalta sopivinta, joista kaksi yhteydenottajaa kieltäytyi myöhemmin haastattelusta. Haastattelujen tueksi aineistossa on neljä sähköpostin kautta tullutta kiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun liittyvää kertomusta. Haastattelujen ja kertomusten avulla pyrin selvittämään kiusaamisen ilmenemismuotoja musiikkiopistoissa ja tutkin kiusaamisilmiötä, selviytymiskeinoja ja ongelmia kiusaamiseen puuttumisessa tai tilanteen korjaamisessa.

2 Kiusaaminen

Jokaiselle ihmiselle sattuu virheitä. Kaikki käyttäytyvät joskus huonosti. Erilaisuus aiheuttaa helposti konflikteja. Tällainen huono käytös voi ilmetä sanoin, teoin tai asentein

esimerkiksi satunnaisena ilkeänä kommenttina, välinpitämättömyytenä tai epäkunnioituksena. Sellainen huonontaa yhteisön viihtyvyyttä ja siihen tulee puuttua. Se ei kuitenkaan ole välttämättä kiusaamista. Kiusaaminen eroaa huonosta käytöksestä toistuvuudella ja tahallisuudella. Se on päivästä toiseen jatkuvaa suoraa tai epäsuoraa nimitelyä, pilkkaamista, satuttamista, uhkailua, juoruilua, sanatonta haukkumista, ryhmän ulkopuolelle jättämistä tai muuta vahingoittavaa käytöstä, joka kohdistuu aina samaan ihmiseen. Kiusaaminen ei ole yhteisöstä irrallista, vaan siihen liittyy usein kokonaisvaltainen tunne ihmisarvon menetyksestä. (Kaski ja Nevalainen 2017, 6-18.)

Kiusaamisen ajatellaan johtuvan kiusaajan huonosta itseluottamuksesta. Syyt ovat kuitenkin usein moninaisempia. Nykykäsityksen mukaan kiusaamisen motiivi syntyy kiusaajan oman aseman pönkittämisen tarpeesta tai vallanhalusta. Myös huono työilmapiiri, kiusatun huono maine, erilaisuus ja paha olo tai vanhat kiusaamiseen liittyvät kokemukset voivat vaikuttaa kiusaamistilanteiden syntyyn. Kiusaamista eivät kuitenkaan yksiselitteisesti aiheuta edellä mainitut asiat ja jokainen kiusaamistilanne on omanlaisensa, eikä kiusaamisen uhriksi valikoitumiselle löydy välttämättä mitään yksiselitteistä syytä (Kaukiainen ja Salmivalli 2009). Kiusaajalla on kuitenkin aina jonkinlaisia vaikeuksia empatiakykynsä kanssa. Kiusaaja ei koe tunnontuskia eikä myötätuntoa kiusattua kohtaan. Hän ei yksinkertaisesti pysty ymmärtämään, kuinka pahalta kiusaaminen tuntuu. Epäempaattinen kiusaaminen on tietoista ja kiusaaja voi kokea toimintansa oikeutetuksi (Kaski ja Nevalainen 2016, 47-55).

Kiusaaminen on sosiaalinen ilmiö, jossa on havaittavissa selkeät roolit: uhri, kiusaaja, puolustaja, apuri, vahvistaja ja ulkopuolinen. Puolustajan tarkoituksena on tukea kiusattua ja saada kiusaaminen loppumaan. Apuri sen sijaan auttaa kiusaajaa kiusaamisen toteuttamisessa. Vahvistaja kannustaa ja yllyttää kiusaajaa tekemättä kuitenkaan mitään konkreettista itse. Ulkopuolinen seuraa tilannetta sivusta ja hyväksyy hiljaisesti tilanteen. Psykologi, psykoterapeutti ja Helsingin kaupungin oppilashuollon päällikkö Vesa Nevalaisen mukaan tärkeää on tunnistaa kiusaamisen valtasuhteet, suosiojärjestelmä ja hierarkian mekanismit, ja tehdä ne näkyviksi. (Nieminen 2019.)

2.1 Kiusaamisen ilmenemismuodot

Kiusaaminen jaotellaan eri alatyyppeihin. Yleisin jako tapahtuu suoran ja epäsuoran kiusaamisen välillä. Suoraa avointa kiusaamista on fyysinen tai verbaalinen kiusaaminen, kuten lyöminen tai haukkuminen. Suora kiusaaminen on näkyvää ja helposti tunnistettavaa, jonka takia siihen puututaan herkästi. Epäsuora kiusaaminen on sosiaalista eristämistä ja ryhmästä pois jättämistä, jota on vaikea havaita.

2.1.1 Sanallinen loukkaus

Sanallinen kiusaaminen on kiusaamisen ilmenemismuodoista selkein. Se on helposti selvitetävissä oleva kiusaamisen tekomuoto, joka ilmenee esimerkiksi haukkumisena, mustamaalaamisena, pilkkaamisena tai juoruiluna (Kess ja Kähönen 2010, 28). Kiusatun itsetunto ja minäkäsitys kärsii sanallisista loukkauksista ja voi oireilla jopa vuosien ajan (Kaski ja Nevalainen 2017, 15-18).

Työntekijän näkökulmasta sanalliset loukkaukset voivat tulla kollegalta, asiakkaalta tai esimieheltä. Esimiehen loukatessa työntekijä voi kokea tilanteen erityisen loukkaavana ja tuntea itsensä täysin puolustuskyvyttömäksi. Kaikki negatiivinen kommentointi ei kuitenkaan ole kiusaamista: Esimiehen tehtäviin kuuluu työntekijän työtehtävistä suoriutumisen arviointi. Sen tulee kuitenkin aina tapahtua työsopimuksen sisäisenä yksityisenä asiana. (Kess ja Kähönen 2010, 28-29.)

Musiikin alalla sanallinen kommentointi on arkipäivää. Soittoa arvioidaan jatkuvasti niin soittotunneilta kuin konsertteissakin. Kommentointi on olennainen osa hedelmällistä oppimisprosessia, mutta se voi helposti muuttua asiattomaksi. Vitsikkääksi tarkoitettu kommentti voi kuulostaa loukkaavalta. Jos kommentit eivät perustu esimerkiksi pedagogisiin tai taiteellisiin näkökulmiin, voi kyseessä olla sanallinen loukkaus.

2.1.2 Hiljainen kiusaaminen ja sosiaalinen eristäminen

Kiusaamisen tavallisin muoto on hiljainen, hienovarainen kiusaaminen, jota on vaikeinta havaita ja todistaa. Hiljaista kiusaamista on huokailu, selän kääntäminen, vaikeneminen, merkittävät katseet, katseen välttäminen, ilmeily, tuijottaminen, huomiotta jättäminen ja

puhumattomuus. Hienovaraisuudesta huolimatta se on kiusatulle henkisesti erittäin raskasta. (Höistad 2003, 80-81.)

Hiljaista kiusaamista on myös sosiaalinen eristäminen. Se voi ilmetä esimerkiksi tiedonkulun katkeamisena, kuten yhteisiin tapaamisiin, kokouksiin tai esiintymisiin kutsumatta jättämisenä, hankaloittamalla työntekoa tai opiskelua merkittävästi. Työyhteisössä kuka tahansa voi joutua sosiaalisen eristämisen kohteeksi: niin esimies kuin työntekijäkin. Eristetyksi joutunut työntekijä ei koe yhteenkuuluvuutta työyhteisöön tai lojaaliutta esimiehensä. Sosiaalisen eristämisen seurauksena työilmapiiri heikkenee huomattavasti ja osaltaan viestii voimakkaasti siitä, ettei eristettyä henkilöä hyväksytä. Ulkopuolisen voi olla vaikea havaita hiljaista kiusaamista, mutta yhteisön sisällä kiusaamisesta tiedetään. (Kess ja Kähönen 2010, 30.)

2.1.3 Työn vaikeuttaminen

Työn vaikeuttaminen on yksi kiusaamisen muoto työpaikoilla. Sitä on esimerkiksi liian vaikeiden tehtävien antaminen, jatkuva ja tarpeeton työsuorituksen arvostelu, työtehtävien muuttaminen tai niiden jakaminen epäreilusti. Työn vaikeuttamisen tarkoituksena on hankaloittaa työntekijän työtä. Sillä voidaan pyrkiä myös saamaan aikaan virhe tai laiminlyönti varoitusta tai irtisanomisperusteen synnyn toivossa. (Kess ja Kähönen 2010, 30.)

2.1.4 Seksuaalinen ahdistelu ja häirintä

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu ovat kiusaamista ja vallan väärinkäyttöä, jonka tarkoituksena on loukata teon kohteen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Tekoa väitetään usein vitsiksi, uhri leimataan huumorintajuttomaksi tiukkapipoksi ja vastuu siirretään näin uhrille. Seksuaaliseen häirintään voi syllistyä niin alaikäinen kuin täysi-ikäinenkin sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta. (Väestöliitto 2018.)

Seksuaalinen häirintä on aina vastentahtoista ja epätoivottua kohteelle. Seksuaaliseksi häirinnäksi luetaan toistuvat vihjailevat eleet, härskit puheet ja vitsit, ulkoisia olemuksia koskevat huomautukset, seksuaalisesti värittyneet yhteydenotot, esille laitettut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyteen liittyvät ehdotukset ja raiskaus tai sen yritys. (Kess ja Kähönen 2010, 31-32.)

Seksuaalista häirintää tapahtuu muusikkojen keskuudessa. Aiheesta kertoo Muusikkojen liiton vuonna 2018 teettämä tutkimus, johon osallistui liiton 504 jäsentä. Tutkimustuloksen mukaan seksuaalisen häirinnän, ahdistelun tai väkivallan kohteeksi työyhteisössä tai työhön liittyvissä tilanteissa katsoi joutuneensa 36 prosenttia vastaajista. Kuusi prosenttia vastaajista ei ollut asiasta varma. Yleisintä koettua seksuaalista häirintää oli fyysinen lähentely tai sopimaton käytös, ei-toivottu seksuaalissävytteinen vitsailu ja ulkonäön tai vartalon kommentointi. Seksuaaliseen häirintään voi liittyä rikokseksi määriteltyjä tekoja ja niistä on aina tehtävä ilmoitus poliisille. (Seye ja Suomen Muusikkojen Liitto ry 2018, 2-4.)

2.1.5 Fyysinen kiusaaminen

Fyysinen kiusaaminen on kiusaamistilanteista helpoin huomata. Kiusaaja pyrkii fyysisen voiman, kuten esimerkiksi potkimisen, lyömisen tai nipistämisen kautta nöyryyttämään uhria. Fyysinen väkivalta tapahtuu usein muiden ihmisten läsnäollessa kiusaajan pyrkien ikään kuin johtajan asemaan saaden muilta hyväksyntää ja kannustusta, mutta se voidaan naamioda myös esimerkiksi leikiksi. Kiusaamisesta jää kuitenkin fyysiset jäljet tai ulkoiset merkit, kuten revityt vaatteet tai mustelmat. (Höistad 2003, 85.)

2.1.6 Epäasiallinen kohtelu työyhteisössä ja työpaikkakiusaaminen

Ongelmatonta työyhteisöä ei ole. Toimintaympäristöjen ollessa jatkuvassa muutoksessa, uudet työtilanteet ja niistä aiheutuva epävarmuus voivat synnyttää ristiriitatilanteita. Ongelmat ovatkin useissa työpaikoissa arkipäivää. Ne eivät synny näkökulmaeroista vaan puhumattomuudesta ja käsittelytavoista. Ongelmatilanteiden ei saa antaa jatkua liian pitkään.

Epäasiallista kohtelua työyhteisössä tapahtuu sekä työntekijöiden että esimiehen ja työntekijän välillä. Työterveyslaitoksen tekemän listauksen mukaan työhön liittyvää epäasiallista kohtelua ovat liiallisen työmäärän vaatiminen, mielipiteiden sivuuttaminen, aiheeton työtehtävien pois ottaminen, eriarvoinen kohtelu esimerkiksi palkkauksessa tai tiedonvälityksessä, perusteeton virheistä muistuttaminen, sosiaalinen eristäminen ja solvaaminen. (Työterveyslaitos verkkosivu 2 2020.)

Epäasiallinen kohtelu ilmenee esimerkiksi henkilön työsuorituksen perusteettomana arvosteluna, mustamaalaamisena tai työyhteisöstä eristämisenä. Epäasiallisen kohtelun tulee olla jatkuvaa ja tarkoituksellista: yksittäinen kiukunpuuska, tervehtimättä jättäminen, asiaton sananvalinta, puhdas ajattelemattomuus, väärinkäsitys tai vahinko eivät ole epäasiallista kohtelua. (Kess ja Ahlroth 2012, 54.)

Työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia työyhteisöön kuuluvia jäseniä: esimiehiä, sijaisia, harjoittelijoita ja muita työyhteisön toimijoita. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä työyhteisön jäsen, mutta myös ulkopuolinen, esimerkiksi asiakas. Ulkopuolisen ollessa häirintää harjoittava henkilö tai taho, on esimiehen mahdotonta kohdentaa heihin työnjohtollisia toimenpiteitä. Esimiehen tulee kuitenkin varmistaa työntekijöiden turvallisuus ja ohjeistaa työntekijöitään kyseessä olevia tilanteita varten. (Kess ja Ahlroth 2012, 54.)

Työpaikkakiusaamisen määritelmiin kuuluu kohteen puolustuskyvyn asema. Jos kiusattu kykenee tehokkaasti puolustautumaan, eikä hänelle aiheudu tilanteesta negatiivisia seuraamuksia, ei kyse ole työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamista tutkiessa kielteiset seuraamukset tulee olla objektiivisesti havainnoitavissa. (Kess ja Kähönen 2010, 26-27.)

Häirintä, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu työyhteisössä on lain ja työvelvollisuuksien vastaista toimintaa, joka voi vaarantaa työntekijän terveyden vaikuttaen samalla koko työyhteisön toimintaan. Vastuussa häirinnästä on häiritsijä ja häirinnän poistamisesta työnantaja. Työnantaja voi antaa häirinnästä syytetylle huomautuksen, varoituksen tai siirron toisenlaisiin työtehtäviin. Pahimmassa tapauksessa työnantajalla on oikeus päättää työsuhde. Häiritsijän ollessa työnantaja tulee häirityn ilmoittaa siitä työnantajan esimiehelle. Epäasiallista kohtelua eivät kuitenkaan ole ihmisten väliset mielipide-erot, työyhteisön ongelmien hallinta tai esimiesten työnjohto-oikeuksiin ja -velvollisuuksiin kuuluvat toimenpiteet. (Kess ja Ahlroth 2012, 40-44.)

Tilastokeskus on seurannut työolotutkimuksissa työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa tai sen uhan havaitsemista ja kokemista vuodesta 1997 lähtien. Viidentoista vuoden tutkimustulosten perusteella fyysinen väkivalta tai sen uhka ja työpaikkakiusaaminen ovat johdonmukaisesti kasvaneet palkansaajien keskuudessa. Tilastokeskuksen raportin mukaan erityisen suuri harppaus huonompaan suuntaan työpaikkakiusaamisen ja työpäikällä tapahtuvan fyysisen väkivallan kohdalla tapahtui vuosituhatluvun vaihteessa. Kiusaamista kokeneita palkansaajia löytyy eniten terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden ja

asiantuntijoiden joukosta, mutta myös lainopillisten ja sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiantuntijoiden parista, opettajista, opetusalan erityisasiantuntijoista, palvelu- ja myynti-työntekijöistä, siivoojista, kotiapulaisista, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöistä sekä suojele- ja vartiointityöntekijöiden ammattiryhmästä. (Sutela ja Lehto 2014, 113-120.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tammikuussa 2018 julkaiseman työolobarometrin mukaan joka kymmenes palkansaaja oli vuonna 2018 havainnut terveyteen tai työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää ja 59 prosenttia havaitsi kiusaamista työpaikallaan. Suurin osa havaitusta kiusaamisesta oli kuitenkin ollut satunnaista, ei jatkuvaa. Moni oli myös kokenut työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta tulevaa työpaikkakiusaamista. Naiset havaitsivat kiusaamista miehiä enemmän. Vuonna 2018 työtovereiden taholta 34 prosenttia arvioi kiusaamista tapahtuvan joskus ja kolme prosenttia jatkuvasti, esimiehen taholta 24 prosenttia joskus ja kolme prosenttia jatkuvasti ja asiakkaiden taholta 33 prosenttia joskus ja viisi prosenttia jatkuvasti. Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on siis melkein yhtä yleistä kuin työtovereiden kiusaaminen. Tutkimuksessa syrjintä ja eriarvoinen kohtelu perustui iän, sukupuolen, työsuhteen laadun, terveydentilan ja etnisen tai muun kansallisen syntyperän eroavaisuuksiin. Syrjintää saattoi ilmetä esimerkiksi palkkaukseen tai uralla etenemiseen liittyvissä asioissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Ikään liittyvää syrjintää kokevat sekä nuoret että vanhat. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2018 kuusi prosenttia arvioi syrjinnän perustuvan nuoreen ja kahdeksan prosenttia vanhaan ikään omassa työpaikassaan. Ikään liittyvä syrjintä on kuitenkin vähentynyt 2000-luvun alkua tarkasteltaessa 2-3 prosenttiyksiköllä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Länsimaisen taidemusiikin hierarkkinen mestari-ki-sälli-suhde on omiaan aiheuttamaan ikään liittyvää syrjintää. Nuori harrastaja, muusikko tai opettaja on hierarkia-asetelmassa kokenutta mestari-aseman ansainnutta musiikin ammattilaista alempana. Hierarkia-asetelmaan liittyy usein iästä tai taitotasosta johtuvaa toisen osapuolen alistamista tai nöyryyttämistä. (Mattila 2020.)

Sukupuoleen liittyvän syrjinnän määrä ei ole 2000-luvulla muuttunut juurikaan: vuonna 2018 kuusi prosenttia naisista ja kaksi prosenttia miehistä olivat kokeneet sukupuoleen liittyvää eriarvoista kohtelua tai syrjintää työpaikallaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Musiikin alalla sukupuoleen liittyvää syrjintää näkyy esimerkiksi sukupuolittuneena instrumenttien valintana ja asenteina eri sukupuolta edustavia muusikoita kohtaan: naisia ei nähdä ainoastaan muusikkoina vaan erityisesti naismuusikkoina ja instrumenteista

esimerkiksi harppu mielletään naisten ja rummut miesten soittimiksi (Tuunanen 2015, 8).

Työsopimukseen liittyvä syrjintä on viime vuosina ollut aiempaa yleisempää. Vuonna 2018 eniten syrjintää kohdistui määräaikaisiin sopimuksiin: neljatoista prosenttia palkansaa- jista oli havainnut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohdistuvan määräaikaisiin ja kah- deksan prosenttia osa-aikaisiin työntekijöihin. Mielenkiintoisia lukuja kertovat myös mit- taustulokset kiusaamisen ilmenemisestä eri sektoreilla: Kunnissa työpaikkakiusaaminen on huomattavasti yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla 29 pro- senttia arvioi kiusaamista tapahtuvan työtovereiden, 18 prosenttia esimiesten ja 32 pro- senttia asiakkaiden toimesta, siinä missä kunnallisella sektorilla vastaavat luvut olivat 44 prosenttia, 29 prosenttia ja 49 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Tutkimus- tieto kunnallisen ja yksityisen kiusaamisen eroista kytkeytyy myös musiikin maailmaan, sillä musiikkiopistoista moni on kunnallisia kaupungin ylläpitämiä oppilaitoksia (SML 2020).

Työolobarometrissä kysyttiin myös väkivallasta tai siihen liittyvästä uhasta työpaikalla. Vuonna 2018 neljännnes oli havainnut ja 11 prosenttia kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Naiset havaitsivat fyysistä väkivaltaa kaksi kertaa miehiä enemmän. Tilastokes- kuksen työolotutkimuksen mukaan naisten ja miesten välinen ero väkivallan kohtaami- sen yleisyydestä selittyy ammattialojen sukupuolittuneisuuden avulla. Vaikka väkivalta on yleisintä miesvaltaisessa suojelu- ja vartiointityöntekijöiden ammattiryhmässä, on se erittäin tuttua myös naisvaltaisilla aloilla, kuten hoivapalvelussa, terveydenhuollossa ja kulttuuri- ja sosiaalialalla (Sutela ja Lehto 2014, 113-114). Eräs yhteyttä ottanut potenti- aalinen haastateltava, joka kuitenkin kieltäytyi myöhemmin haastattelun antamisesta, kertoi kokeneensa fyysistä väkivaltaa työpaikallaan musiikin alalla. Traumatisoitumi- sensa takia hän ei kuitenkaan pystynyt kertomaan asiasta enempää. Yhteydenoton pe- rusteella kulttuurialoista musiikkialakaan ei vältty ainakaan yksittäisiltä väkivallanteoilta.

Kuka tahansa voi joutua työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Työterveyslaitoksen määritel- mien mukaan työpaikkakiusaamisen taustalla voi olla esimerkiksi rooliristiriidat ja vas- tuualueiden epämääräisyys, puutteellinen tiedonkulku, huono työilmapiiri, kilpailu tai kateus työntekijöiden välillä, riittämättömät vaikuttamismahdollisuudet, organisaation äkilliset muutokset, tyytymättömyys johtamiseen tai liiallinen työstä aiheutuva stressi. (Työterveyslaitos verkkosivu 4 2020.)

3 Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja seuraamukset

Kiusaamisella on merkittävät vaikutukset sekä kiusattuun, kiusaajaan että työyhteisöön. Kiusattu joutuu kuitenkin kärsimään vaikutuksista suurimmat. Pahimmillaan kiusaaminen voi vaikuttaa haitallisesti kiusatun koko loppuelämään ja mielenterveyteen. Nimittely muokkaa kiusatun minäkuvaa ja käsitystä omista kyvyistä: nimittelyn jatkuessa pitkään kiusattu alkaa itse uskomaan väitteitä. Tehtävien loppuun saattaminen ja opinnoissa suoriutuminen vaikeutuu. Kiusattu voi ikään kuin lamaantua hänelle annettujen tehtävien edessä. Työpaikalla kiusattu voi menettää uskon ammattitaitoonsa. Vaihtoehto lamaan-tumiselle on ylisuorittaminen: todella hyvien numeroiden saaminen, instrumentin upea hallinta tai työyhteisössä projektin tehokas loppuun saattaminen tuo kiusatulle pystyvyy-den tunnetta. (Kaski ja Nevalainen 2017, 14-17.)

Luottamus on sosiaalisen kanssakäymisen ja hyvän yhteisöllisyyden perusta. Kiusaamistilanteissa kiusattu kuitenkin menettää luottamuksen ja uskon yhteisöön. Kiusatun usko pahojen tapahtumien toistumiseen ja ihmisten pahuuteen on vahva. Työyhteisössä kiusattu työntekijä ei luota kehenkään ja epäilee kaikkea. Kiusaamisen kohteena ollut oppilas sulkeutuu ja kokee arvostuksen puutetta. Jokainen sana, teko ja tekemättömyys ovat merkkejä mahdollisesta kiusaamistilanteen uhasta. Jos kiusaamiseen ei pysty puut-tumaan opettaja, esimies, luottamusmies, sosiaaliviranomainen tai edes poliisi, ei avunantoon usko jatkossakaan. Epäluottamus voi muuttua vihaksi: kiusattu alkaa toimia kapinallisesti yhteisön normeja vastaan ja esittää tiukkoja kommentteja. Näin ollen kiu-sattu voi vaihtaa rooliaan kiusaajaksi. Kiusaaminen vaikuttaa myös kiusatun heittäyty-miskykyyn. Kiusattu ei halua enää kokeilla mitään uutta ja rohkeaa, vaan tyytyy keskin-kertaiseen suoritukseen ja lopputulokseen (Kaski ja Nevalainen 2017, 18-24).

Mieli ja keho toimivat yhteistyössä. Esimerkiksi fyysisesti kehoa runteleva sairaus vai-kuttaa myös mieleen ja henkisesti raskas kokemus kehoon. Kyseisiä henkisesti raskaan kokemuksen (kuten kiusaamiskokemuksen) kehoon aiheuttamia oireita kutsutaan psy-kosomaattisiksi eli lääketieteellisesti selittämättömiksi oireiksi. Psykosomaattisia oireita voivat olla esimerkiksi jatkuva päänsärky, vatsakivut ja niska-hartiakivut. Ihmiskeho ikään kuin halvaantuu välttääkseen liian ison psyykkisen tuskan. (Kaski ja Nevalainen 2017, 37-41.)

Yksinäisyys on useille kiusatuille kiusaamisesta aiheutuva kärsimys. Kiusaaminen tuottaa kiusatulle häpeää, eikä hän sen takia pysty puolustamaan itseään kiusaamistilanteissa. Kiusattu pyrkii huomaamattomuuteen ja eristäytymiseen, jotka puolestaan johtavat yksin jäämiseen. Koulukiusatulle oppilaalle harrastusympäristö voi olla tuki ja turva: harrastuksessa hänen on mahdollista löytää ystäviä ja hänet hyväksytään. Joskus kiusaamistapaukset siirtyvät kuitenkin koulusta vapaa-ajan harrastusympäristöön. Kiusaamisesta ja siitä aiheutuvasta yksinäisyydestä syntyy kierre ja kiusattu voi uskoa kaikkien haluavan hänelle pahaa. (Kaski ja Nevalainen 2017, 34-37.) Kiusaaminen voi aiheuttaa oppilaalle ongelmia sosiaalisiin tilanteisiin ja aikuisiän ihmissuhteisiin. Yksinäinen kiusattu oppilas kärsii luottamuspulasta ja kielteisen arvioinnin pelosta. Työelämässä luottamuspula kasvattaa kiusatuksi tulemisen riskiä ja seurustelusuhteissa läheisyyden pelkoa. (Halko, ym. 2017, 6.)

Kiusaaminen latistaa yhteisön ilmapiiriä. Työyhteisö ei ole niin tuottava kuin se voisi olla, pelko kiusatuksi tulemisesta pakottaa suojelemaan omaa asemaa, uutta ei uskalleta yrittää ja ote luovuudesta menetetään (Kaski ja Nevalainen 2017, 40-42). Työpaikkakiusaaminen lisää sairauspoissaoloja, heikentää työtulosta ja aiheuttaa syrjäytymistä. Pitkittyneestä kiusaamisesta voi muodostua traumaattinen kokemus, joka rikkoo kiusatun luottamuksen muihin ja arvostuksen itseään kohtaan. (Työterveyslaitos verkkosivu 3 2020.) Oppilaiden yhteisössä yhteistyötaidot eivät kehity, on luottamuspulaa ja opiskelu muuttuu merkityksettömäksi. Suurin osa ryhmän potentiaalista jää hyödyntämättä. (Kaski ja Nevalainen 2017, 42-43.)

Kiusaaminen vaikuttaa myös kiusaajaan. Jos kiusaaja on pidetty ja sosiaalisesti taitava, tulee hän menestymään elämässään ja etenemään urallaan kiusaamistilanteista huolimatta. Kiusaajaa on sosiaalisen hierarkian huipulla, kaikki haluavat olla hänen ystäviään ja häntä pidetään niin sanottuna voittajapersoonana. Imartelu ruokkii kiusaajan itsetuntoa ja saa kiusaajan uskomaan omiin kykyihinsä. Kiusaajaa etenee urallaan saaden unelmien opiskelupaikkoja ja työmahdollisuuksia. Kyseessä olevat menestyjät ovatkin usein esimiehen suosikkeja työpaikoilla. Kiusaaja jatkaa ihmiset jakamista hyviin ja huonoihin, käyttäen valtaansa häikäilemättä. Heikommat jäävät kiusaajan jalkoihin. (Kaski ja Nevalainen 2017, 43-46.)

Toisessa ääripäässä kiusaaja voi menettää kaiken. Ihmisten kasvaessa kiusaaminen voi alkaa vaikuttaa lapselliselta ja väärältä toiminnalta. Kukaan ei halua olla kiusaajan

kanssa tekemisissä ja kiusaaja voi menettää seuraajajoukkonsa. Hyväksyntää hakieksaan kiusaaja voi pahimmillaan ajautua mukaan rikolliseen toimintaan ja väkivaltaan. (Kaski ja Nevalainen 2017, 43-46.)

Jokainen kiusattu kokee ja käsittelee kiusaamisen omalla tavallaan: osa traumatisoituu, osa kestää toisenkin samanlaisen tilanteen. Pitkäkestoinen kiusaaminen voi kuitenkin aiheuttaa trauman ja jättää aivoihin fyysisen kidutuksen kaltaiset jäljet. Aivotutkimuksissa on selvinnyt, että esimerkiksi sosiaalinen eristäminen aktivoi aivoissa samoja alueita kuin fyysinen kipu. Kiusaaminen jättää jäljen aivoihin ja vaikuttaa tunnekokemuksena pitkän aikaa. (Hamarus 2012, 53-54.)

3.1 Kiusaamisen ennaltaehkäisy

Vuorovaikutustaidot ja yhteistyötaitojen oppiminen ovat avainasemassa kiusaamistilanteiden ennaltaehkäisyssä. Kouluilla on käytössään kiusaamistilanteita ja muiden sosiaalisten tilanteiden kehittämistä varten lukuisia erilaisia ohjelmia: sellaisia ovat esimerkiksi Vastuunportaat, Askeleittain, Friends, Verso, Hyvää mieltä yhdessä ja KiVa Koulu. Ohjelmat sisältävät oppitunteja, opetusmateriaaleja, tapaamisia ja toimintamalleja. KiVa Koulu -ohjelmassa on oma KiVa-tiimi, joka puuttuu ongelmiin niiden ilmetessä. Ohjelmilla on saatu hyviä tuloksia aikaan, mutta niiden noudattaminen vaatii sitoutumista ja rahoitusta. Aina ei kuitenkaan erillistä ohjelmaa tarvita, vaan joskus jopa pelkällä opetussuunnitelmalla voi olla merkittävä vaikutus kiusaamistilanteiden määrään. Jos opetussuunnitelmassa painotetaan yksilön merkitystä ja opettajat osoittavat aidosti kiinnostusta oppilaita kohtaan, kiusaaminen vähenee. (Kaski ja Nevalainen 2017, 216-219.)

Esimies on auktoriteettiasemassa työpaikalla ja näyttää muille esimerkkiä. Jos esimies ei aktiivisesti tarkastele työyhteisönsä henkistä tilaa, eikä sen seurauksena ole ajoissa puuttumassa epäasialliseen kohteluun, on siihen vaikea jälkikäteen vaikuttaa. Hyvä esimies on läsnä, tavoitettavissa ja luotettava. Luottamussuhteen ollessa kunnossa epäasiallisesta kohtelusta voi kertoa jo heti alussa. (Kaski ja Nevalainen 2017, 205-208.)

Johdon on tärkeää ilmaista selkeästi, että epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintä ei hyväksytä missään tilanteessa. Vastuunjako, häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeva lainsäädäntö ja sen rikkomisesta koituvat mahdolliset seuraamukset tulevat olla jokaiselle osapuolelle selvät. Työyhteisön on hyvä ymmärtää kiusaamisen määritelmä.

Keskustelu siitä minkälaiset tilanteet tai käyttäytyminen koetaan epäasialliseksi on kiusaamisen ennaltaehkäisyssä tärkeää. (Työterveyslaitos verkkosivu 1 2020.) Yhteisön tulee laatia toimintasäännöt ja -normit, joiden pohjalta konfliktitilanteiden ratkaisu ja toisten oikeanlainen kohtelu on kaikille selvää. Sitoutuminen emotionaalisesti yhteisiin sääntöihin estää kiusaamistilanteet silloin, kun yhteisten sääntöjen rikkominen tuntuu moraalisesti väärältä. (Kaski ja Nevalainen 2017, 202-204.)

Avoimuus ja läpinäkyvyys kaikessa toiminnassa on kiusaamisen ennaltaehkäisyssä tärkeää. Jos yhteisössä on paljon salaisuuksia, tieto jakautuu epätasaisesti ja huhut lähtevät liikkeelle. Juoruilu taas on omiaan luomaan otollisia mahdollisuuksia kiusaamiselle. Sen sijaan avoimessa yhteisössä epäasiallinen käyttäytyminen tulee nopeasti ilmi. (Kaski ja Nevalainen 2017, 209.)

3.2 Kiusaamiseen puuttuminen

Kiusaamiseen puuttumatta jättäminen on melkein yhtä paha asia kuin itse kiusaaminen. Se antaa selkeän viestin siitä, ettei kiusattu ole riittävän arvokas pelastettavaksi tai ettei kiusaaminen ole niin paha asia. Puuttumattomuus mitätöi kiusatun kokemuksen. Koko yhteisö on kiusaamistilanteen kitkemisestä vastuussa: jos yhteisön kaikki jäsenet päättävät lopettaa kiusaamisen ja ilkeilyn, kiusaaminen loppuu välittömästi. (Kaski ja Nevalainen 2017, 31-32; 199-200.)

Joskus esimies ei tee kiusaamistilanteelle mitään. Esimies voi esimerkiksi olla puolueellinen: esimies ei pidä kiusatusta tai pitää kiusaajasta. Sellaisen henkilön paikka ei silloin ole esimiestyössä. Joskus taas esimiestäidot ovat puutteelliset: Kiusaamista ei yksinkertaisesti saada loppumaan. Huono esimies kokee epäonnistuneensa ja piilottelee tapaista, viisas esimies pyytää tilanteeseen apua. Tukea saadessaan esimies ei ole yksin tilannetta ratkaisemassa. On myös tilanteita, joissa kiusaajana on esimies itse. Esimiehellä voi olla hirmuhallitsijan piirteitä. Osa työntekijöistä uupuu, osa vaihtaa työpaikkaa ja näin ollen koko yhteisö murenee hirmuhallitsijan alta. (Kaski ja Nevalainen 2017, 212-214.)

Kiusaamistilanteen tullessa ilmi kiusaajalle on järjestettävä keskustelutilaisuus. Kiusaajan kanssa keskusteltaessa on otettava huomioon eri seikkoja: tilaisuus ei saa muistuttaa puhuttelua eikä kuulustelua, eikä kiusaajaan tule suhtautua läpeensä pahana ihmisenä.

Syyttäminen ei johda tasapuoliseen vuoropuheluun, vaan puolustautumiseen. Tarkastelun kohteena tulee olla kiusaajan käytös, ei persoonallisuus. On välttämätöntä, että kiusaaja ymmärtää itse oman vastuunsa ja mahdollisuutensa muutoksen aikaansaamiseen. Keskustelussa on tärkeä tuoda esille myös oppilaitoksen suhtautuminen aiheeseen (mitään kiusaamista ei hyväksytä) ja toimintaohjeet kyseessä olevia tilanteita varten (miten oppilaitos huolehtii kiusaamisen loppumisesta). (Höistad 2003, 134-137.)

Kiusaamistilanteen tullessa ilmi on tarpeellista antaa tukea asianosaisille, eli sekä kiusatulle että kiusaajallekin. Kiusaamistilanne aiheuttaa monenlaisia ongelmia ja niihin tulee tarjota asianmukaista apua. Kiusatun on mahdollista saada apua itseluottamuksen palauttamiseen ja kiusaajan aggressiivisuuden hallintaan. (Höistad 2003, 146-147.)

Kiusaamistilanteet ja työhön liittyvät ongelmat tulee käsitellä työpaikalla. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin heti saatuaan tiedon työntekijään tai hänen terveyteensä kohdistuvasta haitasta, vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Asia tulee selvittää asiallisesti jokaisen osapuolen oikeussuoja turvaten. Työntekijöille tulee korostaa ilmoitusvelvollisuutta häirinnän tai vaaran suhteen. (Kess ja Kähönen 2010, 43-44.)

4 Kiusaaminen musiikkiopistoissa

Kuten johdannossa mainitsin, kiusaamisesta musiikkiopistoissa puhutaan harvoin. Lasten ja nuorten harrastusten pitäisi olla turvapaikkoja kiusaamiselta. Totuus on kuitenkin se, että kaikissa yhteisöissä kiusataan. Toisissa enemmän, toisissa vähemmän. Ottaessani yhteyttä musiikkiopistoihin huomasin, että aihe koettiin kiusalliseksi ja vaikeaksi. Usean rehtorin vastauksessa painotettiin aiheen arkaluonteisuutta ja haastavuutta. Osa kieltäytyi keskustelemasta aiheesta ollenkaan. Miksi kiusaamisesta on vaikea puhua?

Kiusaaminen on todellakin vaikea, tunteita herättävä aihe. Kiusaamisesta aiheutuva häpeä on tukahduttava tunne. Se horjuttaa itseluottamusta, aiheuttaa syyllisyyden tunteita ja heikentää luovuutta ja heittäytymiskykyä niin soittamisessa kuin muussakin tekemisessä. Kiusattu voi luulla epäonnistuneensa jossain, vaikkei olisi voinut tehdä mitään toisin. Häpeä saa ihmisen vaikenemaan. Eräs haastateltava ilmaisi asian näin:

”Musiikkiopistoissa on sellanen ”maton alle” -lakaisukulttuuri. Monet ovat yksityisiä yrityksiä. Ne haluavat tehdä tulosta ja mahdollisesti pistää piiloon ne asiat. Jos leviää tietoa kiusaamisesta, asiakkaat lähevät.”

Toinen selitys aiheen esiinnostamisen haastavuudelle on raha. Huoli musiikkiopistojen tulevaisuudesta elää musiikin ammattilaisten keskuudessa. Kunnalliset musiikkiopistot Suomessa ovat valtion tukemia oppilaitoksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2019 teettämässä selvityksessä esitettiin musiikin rahoituksen erityisaseman purkamista huolimatta sen erityisluonteesta yksilöopetuksen tarpeiden suhteen (Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Suominen 2019). Kiusaamisesta puhuminen saattaa olla haastavaa, jos huoli mahdollisista leikkauksista ja sitä kautta työn menettämisen uhasta painaa musiikkiopistoissa toimivien ammattilaisten mieltä.

Musiikkiopistot joutuvat myös kilpailemaan lasten ja nuorten vapaa-ajasta. Nykyisin nuorilla on lähes rajattomat mahdollisuudet harrastaa mitä erilaisimpia asioita. Useamman paikkakunnan musiikkiopistot kärsivät hakijoiden puutteesta. Vaikka musiikkiopistoihin pääsee edelleen vain noin puolet hakijoista, osaan instrumenteista ei löydy hakijoita ollenkaan. Alueellisia eroja tietenkin on: suurissa kaupungeissa on hyvin vaikea päästä sisään, toisin kuin muuttotappiokunnissa, joissa pelkkä ilmoittautuminen saattaa riittää. Kyseessä olevasta ilmiöstä mainitsi muuttotappiokunnalla toimivan musiikkiopiston opettaja:

”Kilpailu vapaa-ajasta ja etenkin harrastukseen käytettävistä euroista on tosi kovaa. Tosi harvassa perheessä arvostetaan musiikkiharrastusta ja vielä harvemmassa voidaan ohjata kotona soittohäskyn parissa.”

Musiikkiopistot ovat lasten ja nuorten vapaa-ajan harrastuksen opinahjoja. Vuonna 2017 laaditun uuden taiteen perusopetuksen opetussuunnitelman mukaan musiikkiopistojen tarkoituksena on tarjota taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän mukaista opetusta luoden edellytykset elinikäiselle harrastamiselle ja hyvän musiikkisuhteen syntymiselle, ja valmiudet ammattiopintoja varten oppilaan näin halutessa (Opetushallitus 2017). Hyvän musiikkisuhteen luominen vaatii turvallisen ja hyväksyvän työympäristön. Kiusaamistilanteet, painostava tunnelma tai muu epäasiallinen käyttäytyminen voi vaikuttaa vahingollisesti lapsen tai nuoren harrastukseen tai opettajan opettamiseen: Esiintymistilanteet alkavat jännittämään liikaa, harjoittelu muuttuu ahdistavaksi, ryhmässä soittaminen tuntuu epämiellyttävältä, työryhmän sisällä esiintyy tarpeetonta kilpailua tai työtulosta arvostellaan perusteettomasti. Pahimmassa tapauksessa tällaisten tapausten seurauksena soittoharrastus tai halu opettaa loppuu.

Musiikinopiskelun tulee olla kaikille yhtä lailla saavutettavaa. Yhtäläistä saavutettavuutta taiteenopiskelussa ja sen lisäämää hyvinvointia on tutkinut Taideyliopiston vuonna 2018

tuottama ja koordinoima Artsequal-tutkimushanke. Tutkimushanke paneutuu taiteen perusopetuksen saavutettavuuteen ja sen vaikutuksiin tasa-arvoon, hyvinvointiin ja yhteiskuntaan liittyvissä asioissa. Tutkimushanke määrittelee taiteen kaikille tasapuolisesti kuuluvaksi ”peruspalveluksi”. Hanke tuo uutta tietoa taiteen palveluiden kehittämistarpeista tasa-arvon ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimushankkeen mukaan taiteen perusopetuksessa on otettava huomioon opetuksen saavutettavuus ja esteettömyys kaikessa päätöksenteossa, strategisessa työssä ja opetuksen kehittämisessä, ja varmistettava oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien ajantasaisuus. Opetuksen on oltava oppilaslähtöistä, eli jokaisen oppilaan omat tarpeet, vahvuudet, valmiudet, taidot, tausta ja mielenkiinnon kohteet on otettava huomioon, ja jokaista oppilasta kohtaan tulee osoittaa mielenkiintoa. (Elmgren ym. 2018, 2-6.) Sekä oppilaslähtöisen opetustavan että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tarkoituksena on luoda jokaiselle viihtyisä ja turvallinen oppimisympäristö. Kiusaaminen on merkittävä uhka oppimisympäristön turvallisuudelle ja näin ollen myös sen saavutettavuudelle. Jos yhteisössä kiusataan, ei kaikkia kohdella samanarvoisesti, ja ajatus taiteen ”peruspalvelusta” ei toteudu käytännössä.

Oppilaslähtöisyyttä voi tarkastella musiikkiopiston omien suhtautumistapojen kautta: miten oppilaiden yksilöllisyyteen suhtaudutaan opetuksen järjestelyssä ja mitä kriteerejä käytetään oppilasvalinnassa? Jos oppilaat esimerkiksi luokitellaan lahjakkaisiin ja toivotomiin tapauksiin tai sukupuolen perusteella eri kategorioihin, ei oppilaslähtöisyys toteudu. Jokainen jäsen tulee ottaa osalliseksi yhteisöä ja mukaan toimintaan (Elmgren ym. 2018, 2-3). Esimerkiksi tilanteessa, jossa yksi oppilas suljetaan opettajan oppilaiden yhteiskonsertin ulkopuolelle, ei osallisuuden tukeminen tapahdu. Koska taide kuuluu kaikille, on turvallinen opiskelu ja työympäristö jokaiselle oppilaalle ja opettajalle turvattava.

Harrastuksena musiikki on erittäin hyödyllinen: Musiikki muun muassa virkistää dementiaa sairastavan muistia, kohentaa mielialaa, ehkäisee lukivaikeuksia, tukee kognitiivista ja emotionaalista toimintakykyä, vilkastuttaa aivojen verenkiertoa ja aineenvaihduntaa, vireyttää persoonallisuutta, kehittää aivotoimintaa, parantaa tarkkaavaisuutta, helpottaa oppimista, rentouttaa, lisää energiaa, lievittää stressiä ja ahdistuneisuutta, palauttaa elimistön normaalitilaan, aktivoi limbistä ja motorista järjestelmää, tuottaa mielihyvää ja lisää dopamiinin eritystä. (Aivoliitto 2018.) Jotta kaikki musiikista kiinnostuneet pääsisivät nauttimaan musiikin monipuolisista hyödyistä, tulisi jokaisella olla oikeus harrastaa turvallisessa työympäristössä.

Soitonopettajan näkökulmasta musiikki on intohimo. Ammattiin ei vahingossa päädytä, vaan siihen tähdätään jopa vuosikymmenien aktiivisella harjoittelulla. Jos kaiken uurasuksen jälkeen työpaikalla joutuu kiusatuksi, vuosien työ valuu hukkaan ja musiikin sijasta joudutaan keskittymään epäolennaisiin seikkoihin. Kiusaamiseen musiikkiopistoissa on puututtava ja siitä tulee puhua.

5 Yhteydenotot musiikkiopistoihin

Tutkin musiikkiopistoissa koettua kiusaamista ja sen vaikutuksia soittamiseen ja opettamiseen. Tutkimusaineisto koostuu kahdeksasta suullisesta haastattelusta ja neljästä sähköpostin kautta tulleesta kertomuksesta. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Haastattelut etenivät ennalta suunniteltujen teemojen mukaan. Teemat olivat kaikille haastateltaville samoja ja haastateltavia pyydettiin kertomaan omin sanoin tapahtuneesta. Keskusteluteemat olivat seuraavat:

1. Kerro kohtaamastasi kiusaamistilanteesta/-tilanteista.
2. Syyt osallistua kyseessä olevaan tutkimukseen.
3. Kiusaamistilanteen vaikutukset soittamiseen ja/tai opettamiseen.
4. Kiusaamistilanteen käsittely musiikkiopistossa.
5. Käsitteesi yleisemmin musiikkiopistoissa tapahtuvasta kiusaamisesta.
6. Ajatuksesi kiusaamisen kitkemisestä ja ennaltaehkäisystä.

Opinnäytetyötä suunnitellessani laadullisen opinnäytetyön tekeminen haastattelumenetelmällä kuulosti kiinnostavalta mahdollisuudelta. Laadullisen tutkimuksen toteuttaminen yllätti kuitenkin haastavuudellaan. Kiusalliseksi koettu aihe, haastateltavien löytämisen vaikeus ja aineiston analyysi tuntui useaan otteeseen ylitsempääsemättömän vaikealta. Halusin kuitenkin haastaa itseäni ja koin tärkeäksi nostaa esille aiheen, josta usein kiusallisuuden takia vaietaan.

Tutkimusta aloittaessani syksyllä 2019 kysyin entiseltä musiikkiopiston soitonopettajaltani ehdotuksia musiikkiopistoihin lähestymistä varten. Opettajani neuvoi minua ottamaan yhteyttä Suomen musiikkioppilaitosten liittoon. Lähetin yhteydenottopyynnön SML:n silloiselle toiminnanjohtajalle Timo Klemettiselle, joka suositteli minua ottamaan yhteyttä suoraan musiikkiopistoihin. Suosituksen johdosta lähetin viestin rehtoreille Suomen kaikkiin musiikkiopistoihin. Musiikkiopistoja on Suomessa yhteensä 97 kappaletta.

Rehtorien vastausten perusteella musiikkiopistoissa tapahtuu kiusaamista sekä opiskelijoiden, opettajien, opettajien ja oppilaiden että opettajien ja vanhempien välillä.

Suurin osa rehtoreista välitti viestin henkilökunnalleen, osa sosiaaliseen mediaankin. Tutkimusta koskevia yhteydenottoja tuli 16. Tutkimusta varten haastattelin kahdeksaa musiikkiopistoissa työskentelevää henkilöä. Aineistoon kertyi myös neljä sähköpostin kautta tullutta yhteydenottoa. Kaksi potentiaalista haastateltavaa kieltäytyi haastattelun antamisesta juuri ennen haastattelujen järjestämistä. Haastateltaviksi valikoituivat henkilöt, jotka olivat itse kokeneet tai sivusta seuranneet kiusaamista musiikkiopistoissa. Haastateltavien valinnassa käytin harkinnanvaraista otantaa. Tutkittavia ei ollut suurta määrää, mutta tutkin perusteellisesti haastatteluista saatua materiaalia. Haastatteluista tehdyt päätelmät ovat induktiivisia, eli yksittäisestä joukosta muodostettuja yleistyksiä.

Haastateltavien joukko koostui musiikkiopistoissa toimivista opettajista. Haastateltavasta joukosta kuusi oli naisia ja kaksi miehiä. Sähköpostin kautta yhteyttä ottaneet, joille ei järjestetty erillistä haastattelua, mutta joiden kertomukset esiintyvät opinnäytetyössä, olivat kaikki naisia. Haastateltavien ja yhteyttä ottaneiden henkilöiden ikä vaihteli 20 ja 65 vuoden välillä. Tutkimusaineistoa kertyi koko Suomen alueelta. Haastatteluista kolme toteutettiin Uudellamaalla kasvotusten ja muut puhelimen välityksellä. Haastattelujen kesto vaihteli 20 minuutin ja 90 minuutin välillä.

Tutkimusaiheena kiusaaminen sisältää vaikeita henkilökohtaisia kokemuksia. Tutkimuksen eettisyyttä olikin pohdittava tarkkaan. Koen tärkeäksi luottamuksellisuuden ja anonymiteetin. Täydellistä anonymiteettia on kuitenkin haastattelututkimuksessa mahdollonta tarjota. Haastateltavat kuulevat oman äänensä litteroidusta tekstistä. Kun kyseessä on kuitenkin laaja tutkimuskenttä, on yksittäisiä henkilöitä mahdollonta selvittää. Eettisyyttä pohtiessa on myös tärkeä miettiä tutkimuksen tarkoitusta: mikä on tutkimuksen tarkoitus, miten se parantaa musiikkiopistojen tilannetta ja onko niissä ylipäätään mitään parannettavaa? Avoimuudella ja asioiden rakentavalla kyseenalaistamalla on kuitenkin aina pidemmällä tähtäimellä positiiviset vaikutukset yhteisön toimintaan.

Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi haastattelun sen antaman vapauden takia. Koin tärkeäksi tarjota haastateltaville mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan omin sanoin ja antaa heidän tuoda heitä itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti. Haastattelu antaa tuloksinvaraa haastateltavalle kysymyksiin liittyen, joustavuutta aiheiden järjestelyyn ja kuvaavia esimerkkejä tutkittavasta aiheesta (Hirsjärvi ja Hurme 2011, 36).

Tutkijan näkökulmasta haastavaa oli kuitenkin haastattelujen sisällön ennakoimattomuus: jokaisen haastateltavan kokemusten yksilöllisyydestä johtuen haastattelujen sisältöä oli mahdotonta ennakoida. Haastattelun kautta oli kuitenkin mahdollista paneutua jokaisen kokemuksiin syvällisesti esimerkiksi lisäkysymysten avulla. Haastattelut järjestettiin suullisesti. Jokainen haastattelu äänitettiin ja litteroitiin haastateltavan luvalla.

Aineistoa varten haastattelin kahdeksaa musiikkiopistoissa toimivaa opettajaa. Jokainen haastateltava toimi toisistaan riippumattomissa musiikkiopistoissa. Kokemukset ajoittuvat 1980-luvulta nykyhetkeen. Vaikka haastateltavia oli pieni määrä, aineistoa kertyi riittävästi. Aloitin haastattelun analysoinnin litteroimalla äänitykset, poistamalla turhat toisot ja epäolennaiset seikat. Litteroinnin avulla aineisto oli mahdollista luokitella sopivien teemojen mukaan erilaisten kiusaamiseen liittyvien ilmiöiden alle. Luokittelun tarkoituksena on löytää aineistoon säännönmukaisuutta tai samankaltaisuutta (Hirsjärvi ja Hurme 2011, 149).

Aineiston kuvaileminen on analyysin perusta. Sen tarkoituksena on sijoittaa ilmiö aikaan, paikkaan ja sille ominaiseen kulttuuriin. Tapahtumien kuvaus toimii pohjana päätelmien muodostukselle. Analyysin tulee olla objektiivista ja luotettavaa kuvailematta kuitenkaan jokaista yksityiskohtaa liikaa. (Hirsjärvi ja Hurme 2011, 145-146.)

6 Kiusaamisen ilmentymiä musiikkiopistoissa

Haastattelujen ja yhteydenottojen perusteella kiusaamista ilmenee musiikkiopistoissa opettajien, oppilaiden, oppilaan ja opettajan, vanhempien ja opettajan ja hallinnon ja opettajien välillä. Myös epäasiallisista kommentteista ja harkitsemattomista "heitoista" raportoi kaksi musiikkiopistoissa toimivaa henkilöä ja yksi musiikkiopiston entinen oppilas. Osa haastattelujen kautta esille tulleista kiusaamiskokemuksista on helposti listattavissa edellä mainittujen kiusaamisilmiöiden alle, kun osaa taas on vaikea määritellä ehdoitta juuri kiusaamiseksi. Kaikki loukkaavaksi koettu käytös on kuitenkin sopimatonta ja tarpeetonta. Haastatteluista ja kertomuksista on muutettu henkilönimet ja poistettu tiedot oppilaitoksista.

6.1 Epäasialliset kommentit orkestereissa

Usean yhteydenoton ja haastattelun perusteella lasten orkesterit ovat alttiita kiusaamis-tilanteille. Painostaviksi ja nöyryyttäviksi tilanteiksi oli koettu sanalliset loukkaukset orkesterin harjoituksissa. Kaksi sähköpostin välityksellä tullutta yhteydenottoa kertoi harjoitsemattomista heitoista musiikkiopistojen orkestereissa. Ensimmäisessä viestissä musiikkiopistossa opettajana toimiva opettaja kertoi poikansa kokemasta epäasiallisesta ja tahdittomasta arvostelusta:

”Poikani soittaa selloa. Hän menetti kokonaan motivaation pari vuotta sitten yhteissoittoon orkesterissa, jossa opettaja pisti oppilaita soittamaan pulteittain stemmoja antaen kouluarvosanoja, esim: ”Joo, tää oli kyllä 7-” tai ”Oi, 1-viulisteille kyllä 10+”. Ja opettaja saattoi kysellä vielä muilta oppilailta, mitä kenellekin annetaan numeroksi. Samat tietyt nuotteja heikommin lukevat oppilaat saivat heikkoja arvioita aina muiden kuullen. Tätä tapahtui usein ja ilmapiiri oli painostava ja nöyryyttävä orkesterissa. Oma poikani on taitava ja hänen ”arvosanansa” hyviä, mutta hän on hyvin empaattinen ja koki koko orkesterin ahdistavana. Opettaja sai tapetua musiikin ja yhteissoiton ilon useammalta orkesterissa. Ja tämä tapahtui siis vuonna 2017. [...] Positiivinen pedagogiikka on olennaisessa osassa opetusta. Tällainen pedagogin toiminta järkytti siksi itseänikin. Poikani lopetti orkesterin. Yksilötunneilla ja teorialunneilla onneksi on jatkanut edelleen iloisena.”

Toinen sähköpostiviesti koski yksittäistä kapellimestarin esittämää kommenttia. Kertomuksessa esiintyvä nimi on muutettu yksityisyyden suojaamiseksi:

”Minulla oli rytmin kanssa ongelmia, enkä saanut sinänsä yksinkertaista sooloa kohdilleen. Teema toistui seuraavalla soittajalla, eikä hänkään saanut sitä istumaan. Orkesterin johtaja totesi, että ”nyt se on henkilö Z:n huono rytmitaju tarttunut jo muihinkin”. Nauroin tietenkin hauskaa lohkaisua, mutta olo oli melko nöyrä. Olen ollut nyt soitonopettajana neljä vuotta valmistumiseni jälkeen. Yhä edelleen joskus ahdistuksen hetkellä mietin, onko minulla oikeutta soittaa yhdessä tai opettaa, vai tartutanko huonon rytmitajuni muihin. Ymmärrän, että kommentti johtui kapellimestarin turhautumisesta, ja että se oli tarkoitettu keventämään tunnelmaa, mutta en voi mitään sille, että se on jäänyt kummitelemaan päähäni ja huonolla hetkellä muistuu mieleeni. Pelkään pahoin ja tiedänkin, että näitä kekseliäitä heittoja on kuultu ja kuullaan edelleen eri musiikkiopistoissa.”

Kummassakin tapauksessa arvostelu on ollut ilmaisultaan sopimatonta. Suoritusta on arvosteltu tarpeettomasti yksilön osaamistason perusteella julkisesti muiden oppilaiden edessä. Arvostelu on koettu epäsovivaksi ja hyvää yhteishenkeä latistavaksi. Yhteissuosisoinnin tarkoituksena musiikkiopistoissa on sosiaalisten vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja yhteenkuuluvuuden rakentaminen. Orkesterin johtajan arvostellessa osaa oppilaista julkisesti, on yhteenkuuluvuutta ja hyvää yhteishenkeä vaikea ylläpitää. Taiteen perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa mainitaan arvioinnin tehtävänä olevan oppilaan tukeminen myönteisessä hengessä (Opetushallitus 2017, 51). Rakentavampaa arviointia molemmissa tilanteissa olisi ollut oppilaan arviointi asiallisesti ja turvallisesti

kahden kesken esimerkiksi oppilaan oman opettajan tukemana, ei-julkisesti. Vaikkei musiikkiopistoilla todennäköisesti ole resurssien puolesta mahdollisuutta ohjata jokaista oppilasta yksilöllisesti orkesterin harjoituksissa, on jokaiselle oppilaalle taattava turvallinen ja hyväksyvä oppimisympäristö. Mahdollisena ratkaisuna voidaan kuitenkin pitää avointa ja aktiivista keskusteluyhteyttä oppilaan henkilökohtaisen opettajan ja orkesterinjohtajan välillä. Jos orkesterinjohtaja kertoo oppilaan vaikeuksista opettajalle, opettaja voi kahden kesken yksityisellä soittotunnilla työstää haastavia kohtia oppilaan kanssa. Tällä tavalla yhteisöön opetukseen tarkoitetut resurssit eivät valu hukkaan.

Haastateltavista yksi kertoi orkesterin huonosta ilmapiiristä hänen itse ollessaan nuori. Orkesterissa työtä ei tehty hyvällä hengellä. Tilanne kulminoitui lopulta siihen, että haastateltava alkoi itkeä valtoimenaan orkesterin harjoituksissa.

”Olin silloin nuori. Orkesterinjohtaja sai huonon ilmapiirin aikaiseksi orkesterissa. Mua alkoi itkettää, vaikka mua kohtaan ei tullut mitään kritiikkiä. Kerran rupesin itkemään valtoimenaan. Itku saattoi johtua myös omasta henkilökohtaisesta tilanteestani.”

Haastateltava kertoi orkesterinjohtajan pyynnöstä syyn itkemiseensä. Asia laitettiin kuitenkin haastateltavan nuoren iän piikkiin:

”Orkesterinjohtaja keskeytti soiton orkesterissa ja kysyi, miksi itken. Ajattelin, että kai se on parempi sanoa. Kerroin, että mielestäni meillä on huono ilmapiiri työkennellä. Sitten orkesterinjohtaja julisti kaikille kysymykseksi: ”Onko meillä täällä huono ilmapiiri?” No, kenenkään muun mielestä ilmapiiri ei ollut huono. Olin silloin nuori ja nuorta ikääni sai käyttää aseena kritiikkiäni vastaan. ”Toihan on nyt vaan tollanen tyttönen, joka tuolla puhuu.” Sellaisen käsityksen sain.”

Jos yksikin orkesterin soittaja kokee yhteisen ilmapiirin huonoksi, tulee se ottaa vakavasti. Vaikka tunteet koetaan yksilöllisesti, voivat ne tarttua myös muihin. Onni ja ilo leviää ryhmässä siinä missä kielteiset tunteetkin. Tunteiden tarttuminen edesauttaa sosiaalista kanssakäymistä ja valmistaa aivoja koetukselle. (Nummenmaa 2019, 210-211.) Jos negatiiviset tunteet leviävät orkesterissa tai muussa yhteisöllisessä tekemisessä, yhteishenki huononee väistämättä. Palaute onkin otettava aina vakavasti ja tilanne korjattava viipymättä.

6.2 Lautakunnat musiikkiopistoissa

Tasosuoritukset ovat olleet tärkeä oppilaiden edistymisen mittari kautta musiikkiopistojen historian. Tasosuorituksia on järjestetty jokaiselle oppilaalle aina noin kolmen vuoden

välein Suomen musiikkioppilaitosten liitto ry:n tasosuoritusohjeiden mukaisesti. Vaikka osa musiikkiopistoista on luopunut tasosuorituksista kokonaan, osassa niitä järjestetään edelleen. Arvioinnin tasosuorituksissa hoitaa lautakunta, joka koostuu tavallisesti musiikkiopiston omasta henkilökunnasta. Lautakuntatyöskentely on haastattelujen perusteella altis epäasialliselle käyttäytymiselle. Opettajien arvostellessa toisten opettajien oppilaiden soittoa opettajien keskinäiset suhteet voivat aiheuttaa epämiellyttäviä tilanteita. Yksi haastateltavista ilmaisi asian seuraavanlaisesti:

“Aika yleistä on myös, että opettajat kiusaavat toisiaan etenkin samassa soittimessa. Siinä on aina sellainen kilpailuasetelma. Lautakuntatyöskentelyssä joku ottaa helposti nokkiinsa. Jos arvioi jonkun toisen oppilaita, puutteet kaatuvat opettajan niskaan. Miten itse reagoisit siinä tilanteessa? Melko yleisiä ovat ne tilanteet, joissa vanhempi kollega sanoo näin nuoremmalle. Olen ollut tätä monesti todistamassa.”

Toinen haastateltava oli joutunut kollegioiden kiusaamaksi. Kiusaamistilanne oli vienyt työmahdollisuuksia ja heijastunut jopa haastateltavan opettajan oppilaan tasosuorituksen arviointiin:

“Oppilas teki D-tutkintoa. Lautakunnassa kaikilla oli tiedossa, että mikä se ohjelmisto tulee olemaan. Sitten oppilas soitti. Soitti D-tasolle erittäin haastavan ohjelmiston ja suoriutui siitä erittäin mallikelpoisesti. Sen tutkinnon jälkeen oppilaan läsnäollessa kysyttiin, että minkä takia kyseinen oppilas soittaa tällaista ylivaikavaa ohjelmistoa. Sitten pyysin, että oppilas menee pois ja keskusteltiin sitten siitä asiasta. Arvio meni värittyneesti. Ei ollut ollenkaan oppimis- ja oppilaslähtöistä arviointia. Hyvin konservatiivisesti mietittiin. Se oli myös oppilaan kannalta erittäin traagista. Sanottiin vain että tämä ei ole D-kurssin ohjelmistoa, eikä muuten asiaa suostuttu arvioimaan. Arvosanaksi tuli 2/5. Me se asia oppilaan kanssa käsiteltiin, mutta hän ei koskaan enää palannut entiselleen sen jälkeen. Se oli tuhoisaa hänen kannaltaan. Soittaminen jatkui. Siinä oli kyllä muitakin asioita hänen elämässään, mutta hänen elämänsä meni sitten alamäkeen. Henkisiä ongelmia alkoi tulla. Minä ajattelen, että se tapahtuma oli ensisijaisesti minua vastaan.”

Opettajien henkilökohtaisten erimielisyyksien ei tulisi vaikuttaa arviointiin tai kolmanteen osapuoleen eli oppilaaseen, joka on usein vielä alaikäinen. Vuoden 2017 taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteissa listataan arvioinnin tehtävät: arvioinnin tulee tukea oppilaan edistymistä ja ohjata opiskelijaa omien tavoitteiden suuntaiseen opiskeluun. Tasosuoritusten, kuten muun soiton opiskelun, tarkoituksena on kannustaa oppilasta soiton jatkamiseen. Arvioinnin on tapahduttava läpinäkyvästi, oikeudenmukaisesti ja eettisesti. (Opetushallitus 2017, 17.)

6.3 Opettaja kiusaa oppilasta

Musiikkiopistoissa tapahtuu kiusaamista myös opettajan ja oppilaan välillä. Musiikkiopistoissa musiikkia opiskellaan yksilötunneilla, joissa oppilas opiskelee opettajan kanssa kahdestaan. Suhde oppilaan ja opettajan kesken voi olla hyvinkin läheinen ja luottamuksellinen. Joissain tapauksissa yhteistyö ei kuitenkaan toimi. Haastateltavista opettajista yksi kertoi tilanteesta, jossa häntä oltiin syytetty kiusaamisesta. Tilanteessa arvosteluun pettynyt oppilas syytti huonoista arvosteluista opettajaa:

“Viime vuonna oli sellainen tilanne, jossa oppilas syytti mua kiusaamisesta. Hän oli lukiossa. Lukiossa oli valtavat tavoitteet: kahdentoista aineen kirjoittaminen. Mikä on nyt aika... Jaa... Mihin sitä nyt tarvii. Oli kovat odotukset ja soitti musiikkiopistotason. Musiikillisesti, sanotaanko näin, lahjakas, mutta musisoi omaehtoisesti. Se viimeistelevä puoli ei päässyt missään vaiheessa vauhtiin. Hän piti epäoikeudenmukaisena arviointia ja arvosteluja. Oli ulkopuoliset raadit, eikä siihen jäänyt muuta vaihtoehtoa, kuin kohdistaa se kaikki mua kohtaan.”

Sama opettaja selitti minkälaiset ajatukset opettajana altistavat kiusaamistilanteille:

“Kannattaa puhua eriarvoisuudesta. Kyllä mä tänäänkin mietin, että mulla on ehkä yksi tai kaksi oppilasta, joista voisi mun mielestä jotain tulla. Tottakai se on ihan inhimillistä, että huomio keskittyy siihen: pitäisikö tuohon satsata enemmän. Ja taas tulee toi kansiopoika, jolla on kaikki ne sata nuottia kerralla mukana. Tällaisia ajatuksia totta kai tulee. Tämä ehkä saattaa altistaa kiusaamiselle.”

Yllä oleva mielipide ei mielestäni ole kelvollinen selitys kiusaamistilanteiden syntyyn opettajan ja oppilaan välille. Musiikkiopistossa jokainen oppilas edistyy omien henkilökohtaisten ominaisuuksien ja mielenkiinnon kohteiden mukaisesti (Opetushallitus 2017, 47). Kaikki ovat oikeutettuja omiin ajatuksiinsa. Kenties oppilaita eriarvoistavien opettajien arvomaailmoja tulisi tarkastella, sillä ne ovat ristiriidassa oppilaslähtöisen opettamisen kanssa. Kokonaisvaltaista, kannustavaa ja oppimista tukevaa ohjausta tarvitsee juuri se oppilas, joka eniten kamppailee soittonsa kanssa.

Oppilaan kiusaamisesta opettajan toimesta kertoi myös haastatteluista erillisenä yhteydenotona tullut sähköpostiviesti. Siinä musiikkiopiston entisen oppilaan äiti kertoo kokemuksistaan vanhemman näkökulmasta. Kiusaamisen kohteeksi oli joutunut 12-vuotias lapsi:

“Vuonna 2007 kehittyi eräässä pikkukaupungin musiikkiopistossa erikoinen tilanne. Tuolloin noin 12-vuotias tyttäreni harjoitteli soittoa ahkerasti, edistyi hienosti ja vaikutti musikaaliselta. Pari vuotta aikaisemmin hän oli aloittanut uuden opettajan oppilaana. Opettajan ja oppilaan yhteistyö ei sujunut. Kerran opettaja kutsui minut keskustelemaan kanssaan. Hän kertoi pitävänsä oppilaittensa kanssa konsertin, johon lastani ei ollut kutsuttu, sillä soitto ei sujunut. Tyttärelleni tarjottiin

mahdollisuutta piirtää kutsukortit! Pian tämän jälkeen opettaja ilmoitti, ettei voinut opettaa tytärtäni enää. Syyksi kertoi, ettei lapsen edistyminen ollut riittävää, lapsi ei kuunnellut soittoaan eikä vasen käsikään toiminut niin kuin pitäisi. Olin hämmästyntynyt. Sinä keväänä lapsi ei saanut kutsua opettajan pitämiin kevätsoittajaisiin. Harjoitellut kappaleet jäivät esittämättä. [...] Kysyin toiselta musiikkiopistossa opettavalta opettajalta, että voisiko hän ottaa lapseni oppilaakseen. En muista mitä opettaja vastasi, mutta muutaman päivän kuluttua hän toi minulle lapun, jossa luki, ettei voisikaan ottaa lastani oppilaakseen. [...] Sain kuulla, että musiikkiopistoon oli tullut uusi nuori opettaja. Soitin hänelle ja ilokseni hän lupasi ottaa tyttärenti oppilaakseen. Asia oli ratkennut. Muutaman päivän kuluttua tämä ystävällinen opettaja kuitenkin soitti minulle ja perui päätöksensä. Kun kysyin mielenmuutoksen syytä, hän vastasi keskustelleensa tyttärenti edellisen opettajan kanssa. Kysyin, mitä keskustelu oli koskenut. Hän vastasi: ”Keskustelu liikkui samoilla linjoilla kuin äidinkin kanssa”. Lopulta musiikkiopistosta määrättiin tyttärenti opettaja. [...] Keskustelin ongelmasta musiikkiopiston rehtorin kanssa. Hän sanoi järjestävänsä entiselle opettajalle ja meille vanhemmille yhteisen keskustelutilaisuuden. En kuitenkaan ollut voimissani keskustelemaan tuon opettajan kanssa. Lisäksi rehtori kertoi, että kyllä kokenut opettaja yleensä osaa sanoa oppilasta, onko hänellä lahjoja vai ei. Minusta tämä oli hämmästyttävää: oltiin musiikkiopistossa, jossa harrastamisen tulisi olla kaikille yhtä lailla tuettua. Kiusaaminen oli ilmeistä. Sitä ei voi vielä tänäkään päivänä ymmärtää. Mitään syytä lapsen käytöksestä en hänen saamaansa kohteluun löydä.“

Kertomuksessa esiintyneen opettajan kevätkonsertin on täytynyt olla poikkeuksellisen kovatasoinen konsertti, kun kerran 12-vuotiaan oppilaan soiton taso ei ollut siihen riittävä. Esiintymisvalmennus on merkittävässä osassa soitonopiskelussa: jos konsertteja järjestetään, tulee kaikilla olla yhtäläiset mahdollisuudet niihin osallistua.

Henkilökunnan tulisi puuttua tilanteeseen, jossa opettaja leimaa oppilaan kykenemättömäksi soitonopiskeluun. Ongelma ei ole oppilaassa, vaan opettajan arvomaailmassa: yhdenkään opettajan ei tulisi kieltää muita opettajia ottamasta tiettyjä oppilaita oppilaikseen. Yhdenvertaisuus kuuluu kaikkien musiikkiopistojen arvoihin. Kaikkia tulee kunnioittaa ainutlaatuisina yksilöinä (Opetushallitus 2017, 10). Jos oppilas leimataan lahjattomaksi, ei yhdenvertaisuus toteudu.

Osaamattomuus ei ole validi syy soitonopiskelun lopettamiselle. Musiikin opiskelu ei vaadi poikkeuksellisia kykyjä: kuka tahansa pystyy yltämään korkeallekin tasolle pelkän harjoittelun ja hyvän ohjauksen myötä. Lahjakkuutta tärkeämpää on soittamisen halu, mielenkiinto ja innostus. Vastuussa innostuksen puutteesta on usein opettaja. Aiheesta oli samaa mieltä eräs haastateltava:

”Se, että jotkut kuvittelevat joidenkin olevan lahjakkaita, on ikuisuuskeskustelu. Onhan siinä asetelmat pielessä, jos oletetaan oppilasmateriaalin olevan sellaista, ettei siihen tarvi kauheasti laittaa itseään likoon. Pitää aina muistaa se oma esi-merkki ja minkälaista asetelmaa vaaditaan.”

Opettajan ja oppilaan tasa-arvoisen suhteen rakentamisen keinoja on tutkinut Taideyliopiston koordinoima Artsequals-tutkimushanke. Tutkimushanke on julkaissut konkreettisia ohjeita sisältävän työkalupakin, joka perustuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, eli opetusprosessissa yksilön omien kiinnostuksen kohteiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien huomioon ottamiseen ja oman ajattelun ja taiteellisen identiteetin tukemiseen. Työkalupakin mukaan opettajan ja oppilaan tulee suunnitella, neuvotella ja asettaa tavoitteet yhdessä. Virheisiin tulee suhtautua mahdollisuutena, joiden avulla voidaan jäsenellä oppilaan oppimista. Oppilaalle on tarjottava runsaasti esiintymismahdollisuuksia niin yksin kuin ryhmän jäsenenä. Opettajan tulee seurata ajankohtaisia tutkimuksia ammatillista kehitystään ajatellen ja jakaa ammattiin liittyvää tietoa kollegoiden kesken. (López-Íñiguez 2017, 2-5.) Työkalupakin keinot tulisi ottaa aktiivisesti käyttöön jokaisessa musiikkiopistossa kiusaamistilanteiden määrästä riippumatta.

6.4 Oppilaat kiusaavat toisiaan

Oppilaiden välinen kiusaaminen on haastateltavien ja muiden yhteydenottojen perusteella suhteellisen yleistä. Eräs sähköpostin kautta tullut rehtorin vastaus kertoi kiusaamistilanteesta oppilaiden välillä. Kiusaamistilanne oli alkanut peruskoulussa ja jatkunut aina musiikkiopistoon saakka:

“Jos koulussa on ollut kiusaamista ja samat oppilaat ovat myös meidän oppilaita, on kiusaaminen heijastunut myös musiikkiopiston puolelle. Peruskoulu on kuitenkin puuttunut luokassa tapahtuvaan kiusaamiseen. Tietooni on yhden kerran tullut tapaus, jossa poikaa on koulussa kiusattu sen takia, koska hän on soittanut pianoa, joka on kuulemma tyttöjen soitin. Asiaa selvitettiin silloin peruskoulun puolella. En muista joutuiko poika silloin kavereiden painostuksesta lopettamaan soittamisen. En ole paljon törmännyt musiikkiopistossa kiusaamiseen. Yksilöopetuksessa siihen ei törmää. Ryhmätunneilla sitä voisi ehkä näkyä selvemmin.”

Opettajan näkökulmasta kiusaamista oppilaiden välillä voi olla vaikea havaita. Kiusaaminen tapahtuu useimmiten ryhmässä. Musiikkiopistossa esimerkiksi orkesterin harjoituksissa opettajalla voi olla kymmeniä oppilaita yhtäaikaaisesti ohjattavanaan. Opettajalla ei välttämättä yksinkertaisesti ole mahdollisuutta huomata kaikkia kiusaamistilanteita. Jokaiselle oppilaalle on siitä huolimatta turvattava turvallinen harrastusympäristö. Opettajien tulisi kommunikoida ahkerasti suoraan oppilaiden ja myös esimerkiksi oppilaiden vanhempien kanssa, jotta mahdollisista kiusaamistapauksista saadaan nopeasti tieto ja kiusaamistilanteisiin voidaan puuttua.

6.5 Sosiaalinen eristäminen ja mitätöiminen

Useampi haastateltava kertoi joutuneensa ulkopuoliseksi työyhteisössään. Ulkopuolelle jätto ilmeni lautakunnan tai kokouksien ulkopuolelle jättämisenä, puhumattomuutena, huomiotta jättämisenä ja mitätöimisenä. Haastateltavista kaksi kertoi aiheesta seuraavanlaisesti:

“Mä ajattelin, ettei tästä tule yhtään mitään. Mun tarpeet opettajana mitätöitiin. Mä olen ottanut näitä rakenteellisia ja palkkaan liittyviä epätasa-arvoasioita esille. Mua ei kuunnella muissakaan tilanteissa. Mua ei otettu pääsykokeisiin lautakuntaan mukaan. Mua dissattiin ja mut syrjäytettiin.”

“Oli sellainen tilanne, että meillä oli tulossa kollegion kokous. Meitä oli kaksi sijaisopettajaa. Me molemmat unohdimme eri syistä saapua paikalle. Opettaja, kenen sijaisena minä olin, toimi rehtorina silloin. Hän soitti minulle todennäköisesti sieltä kokouksesta ja kysyi ihan muita asioita. Kysyi esimerkiksi, että voinko mennä muskarin sijaiseksi toiselle paikkakunnalle. Sanoin, että joo, kyllä se käy. Kävin tekemässä sen sijaisuuden. Kun tulin takaisin paikalle, minulle selvisi, että minun olisi pitänyt olla siellä kokouksessa. Kun se minulle selvisi, minulle tuli todella häpäisty olo. Tuntui, että kaikki muut tiesivät sen asian.”

Haastattelujen perusteella kiusaamiseksi koettiin myös huomiotta jättäminen esimerkiksi tervehtimisen ja välinpitämättömyyden kautta:

“Onko kiusaamista, jos uusi kollega, joka aloitti syksyllä, ei tervehdi ollenkaan? Hän on melkein kymmenen vuotta mua vanhempi. Karonkassa tai jossain se halusi tapella mun kanssa. Tyyppi ei muutenkaan siedä alkoholia tippaakaan. Se hädin tuskin muistaa siitä mitään, mutta mä muistan. Se oli kyllä juntti oikeesti. Sillä oli jotain mua vastaan. Muita hän taputtaa olalle. Missä rakkaus?”

Yllä olevasta kertomuksesta on vaikea sanoa, oliko tapaus kiusaamista. Tervehtimättä jättäminen ei suoranaisesti ole kiusaamista, mutta pitkittyneenä voi sekin täyttää kiusaamisen merkit, ja työilmapiirin huonontuessa kynnys muulle kiusaamiselle pienenee. Joka tapauksessa se on sosiaalisesti taitamatonta käytöstä: avoimessa ja sivistyneessä työilmapiirissä tervehtiminen on luontevaa. Pienellä teolla voi olla suuret vaikutukset yhteishenkeen.

Eräs toinen haastatteluissa ilmi tullut tapaus liittyi myös huomiotta jättämiseen ja myöhemmin haastateltavan oman oppilaan mahdollisuuksien mitätöimiseen. Haastateltava oli arvostellut nuorempaan orkesterinsa ilmapiiriä ja koki joutuneensa epäsuotuisaan asemaan entisen orkesterinjohtajansa ja tämän vaimon silmissä.

“Myöhemmin muutin pois paikkakunnalta tullakseni opiskelemaan. Valmistuin tähän ammattiin. Orkesterinjohtaja ja hänen vaimonsa eivät tervehdi mua. Suomi on

niin pieni maa. Tuollainen pieni episodi, mutta kukaan ei tule kysymään, miten mä voin, miksi mulle tuli sellainen olo. Mä olen ihan ilmaa heille.”

Huonot välit kostautuivat haastateltavan oppilaalle. Haastateltava halusi tarjota erästä oppilastaan lisävalmennusta tarjoavaan valmennusohjelmaan, jonka yhteyshenkilönä toimi entisen orkesterinjohtajan vaimo. Haastateltava oli laittanut orkesterinjohtajan vaimolle viestin ja oppilaan yhteystiedot. Orkesterinjohtajan vaimo jätti kuitenkin viestiin vastaamatta:

“Tarjosin kerran yhtä huippulahjakasta oppilastani lisävalmennusta tarjoavaan opiskeluohjelmaan. Juuri tämän orkesterinjohtajan vaimo oli rekisteriä pitävä yhteyshenkilö tässä opiskeluohjelmassa. Laitoin hänelle sähköpostia oppilaan ja vanhempien yhteystietojen kera. Hän ei koskaan vastannut siihen. Palasin asiaan myöhemmin ottamalla yhteyden opiskeluohjelman huippuopettajaan. Rekisteriä pitävä henkilö ei ollut koskaan laittanut lähettämiäni tietoja eteenpäin. Nähdessäni yhteyshenkilön myöhemmin jossain muualla, alkoi hän heti takeltelemaan. Kysyin, eikö hän koskaan saanut postia. Hän häkeltyi tapahtumista. Koen, että hän oli tehnyt sen tietoisesti. Tällä tavoin voi nonsaleerata toisia, mielestäni se on kiusaamista. Eikö me kaikki olla tässä samalla asialla? Suomessa on paljon epäkohtia, muusikkojen maailma on täällä niin pieni.”

Yhteyshenkilönä toimiminen on vastuutehtävä. Jos yhteyshenkilö jättää huolimattomuuttaan tai tarkoituksellisesti vastaamatta viestiin, on henkilö yksiselitteisesti sopimaton tehtävään. Opettajien henkilökohtaiset suhteet eivät saa vaikuttaa oppilaiden edistymiseen. Mitätöimiseen vaikuttaa myös erään haastateltavan mukaan opettajan tunnettavuus:

“Pärstäkerroin vaikuttaa isommissa taloissa. Suosituimmat opettajat saavat helpommin oppilaitaan isoihin konsertteihin. Pitäisi olla oikeudenmukainen siinä ketkä oppilaat pääsevät mihinkin. Jos esimerkiksi isoissa konserteissa olisi oppilaita eri opettajilta, se kannustaisi sekä opettajia että oppilaita. Nuoret kokemattomat opettajat eivät edes uskalla laittaa oppilaitaan ehdolle. Oma oppilasta pitää ehdottaa esimerkiksi kevätkonserttiin tai solistiksi. Kokemattomat opettajat jäävät helposti jalkoihin.”

Klassisen musiikin konserttien konserttiohjelmissa on tapana luetella solistin tai esiintyjän kaikki entiset ja nykyiset opettajat, mestarikurssit ja kilpailumenestykset. Sen koetaan antavan ikään kuin merkittävää osviittaa tai lisätietoa soittajan osaamisesta. Suositun opettajan oppilaana oleminen voi olla merkittävä meriitti. Musiikkiopistoissa tai musiikkiopistojen yhteiskonserteissa sen ei kuitenkaan pitäisi antaa vaikuttaa oppilaiden tai opettajien mahdollisuuksiin. Nuoria kokemattomia opettajia pitäisi kannustaa tuomaan omia oppilaitaan esille rohkeasti jokaisessa tilanteessa.

6.6 Taiteellisen työn ja opettamisen yhdistämisen vaikeuttaminen

Taiteellista uraa ei ole aina helppoa yhdistää opettajana työskentelemiseen. Haastattel-tavan kertomuksessa taiteellisen uran tekeminen oli peruste uusien oppilaiden sijoitta-miseen ei-taiteellista uraa tekeväälle opettajalle. Tilanteessa oltiin epäonnistuttu ainakin kommunikoinnissa:

”Keväällä aloin ihmetellä. Meidän toimistosihteeri kertoo kaiken, mitä ei pitäisi ker-toa. Se sanoi, että henkilö A alkaa opettaa yksilötunteja. Mä ihmettelin, että mitä yksilötunteja. Koskeekohan tämä nyt henkilöä B. Henkilö A tuli toimistoon. Oli to-della outo tunnelma. Puhuttiin pääsykokeista, eikä esille nostettu henkilö A:n aiko-muksia yksilötunteja kohtaan. Meillä oli keväťjuhla. Keväťjuhlan jälkeen nostettiin maljat opettajanhuoneessa. Siellä sattui olemaan toimistosihteerin pöydällä lista hakijoista, jotka olivat hakeneet osastolle. Mun kollega, henkilö B, oli todella ilonen: ”Onpa kiva, että on näin monta hakijaa. Jos saisin uusia oppilaita.” Oli todella vai-vaantunut tunnelma. Mietin, että mikä siinä oli. Eivätkö he aikoneet kertoa tästä henkilö B:lle? Se oli mun kauhukuva. Sitten tuli kesäloma. Mietin, että pitäiskö mun sanoa siitä henkilö B:lle. Ajattelin kuitenkin, etten puutu toisten asioihin. Mä olin omat hommani hoitanut hyvin, enkä ollut osallistunut mihinkään suhmurointiin. Me oltiin kesälomareissulla mun perheen kanssa. Sitten henkilö B soitti ja itki. Hänellä oli kauhea tilanne rehtorin ja apulaisrehtorin kanssa. Kaikki uudet oppilaat oli lai-tettu henkilö A:lle. Hän oli kirjoitellut rehtorin kanssa. Tilanne oli käännetty näin: Opettaja, joka tekee taiteellista työtä ja kansainvälistä uraa samalla, haluaa tehdä taiteellista työtä, ei opettaa.”

Taiteellisen uran tekeminen ei välttämättä kuitenkaan ole merkki haluttomuudesta opet-taa. Musiikkiopistossa työskentelevälle opettajalle opettaminen on usein merkityksellistä ja mieluista. Taiteellisen työn ja opettamisen yhdistäminen ei pitäisi olla ongelma tai ai-nakaan peruste oppilaiden sijoittamiseen ei-taiteellista uraa tekeville opettajille.

6.7 Seksuaalinen häirintä

Taidemusiikin ympäristössä tapahtuu seksuaalista häirintää. Kolme haastateltavaa ker-toi seksuaalisen häirinnän kokemuksistaan musiikkiopistoissa.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia seksuaalisen häirinnän ja muun sukupuoleen pe-rustuvan häirinnän poistamisesta. Haastavaksi tilanne muuttuu silloin, kun seksuaalista häirintää tekevä henkilö on työnantaja itse. Eräässä musiikkiopistossa esiintyi seksuaa-lista häirintää vuosia rehtorin toimesta ja sitä jatkui aina rehtorin eläköitymiseen saakka. Seksuaalisen häirinnän kohteiksi olivat joutuneet sekä opettajat että oppilaat.

“Meidän käyttäytymissäännöt ovat erilaiset”, eräs haastateltavista kertoi. Haastateltavan kohdalla seksuaalista häirintää tapahtui kerran. Opettaja kertoi tapauksesta apulaisrehtorille, mutta mitään ei tapahtunut. Luottamushenkilö oli suhtautunut opettajan kokemuksiin vähätellen ja naureskellen:

“Rehtori halaili aina. Mun kollega kävi opettamassa muskareita siellä yksikössä, missä kyseessä oleva rehtori oli töissä. Rehtori kävi mun kollegaa aina heti läöpimään. Se oli sellainen luuranko meidän kaapissa. Meillä oli työsuojelukysely toissa vuonna. Siinä useampi opettaja mainitsi seksuaalisen häirinnän, mutta sitä ei millään lailla oikeesti käsitelty. Rehtori käytti valtaansa. Mulle se kävi kerran. Mä tarvitsin johonki paperiin rehtorin allekirjoituksen ja menin sen huoneeseen. Kun mä olin lähdössä, rehtori tarrasi mua takaapäin kiinni. Mä olin kumartumassa ottaamaan mun reppua. Me oltiin kahdestaan siinä sen huoneessa. Kerroin siitä apulaisrehtorille, mutta mitään ei tehty. Mä en ollut ainoa. Se oli ihan sellainen läppä, kun uutta rehtoria etsittiin, että katsokaa että se ei ole sellainen Metoo-tyyppi. Siitä vaiettiin. Kyllä se vähän vaikutti työilmapiiriin. Sille hymähdeltiin. Luottamushenkilö sanoi, että: “Me ollaan vanhoja kavereita jo kolmenkymmenen vuoden takaa. Sehän nyt vaan on semmoinen. Hehheh.” Luottamushenkilö vähätteli rehtorin sekoilua. Ei kauhean hyvää vaikutelmaa antanut ongelmien hoito tuolla työpaikassa.”

Työyhteisössä tiedettiin rehtorin kyseenalaisista mieltymyksistä ja hänestä oltiin tehty useita ilmoituksia. Seksuaalisen häirinnän kohteeksi oli joutunut jopa oppilas:

“Hän oli niin rajaton, ettei hahmottanut omaa käytöstään. Hän oli uhriutuva. Kerran hän sanoi opettajainkokouksessa, että joku vanhempi on syyttänyt häntä lapsensa lähentelystä. Rehtori oli siinä tilanteessa se uhri. Jos se on ollut musiikkiopistossa tiedossa, niin kuinka siihen ei puututtu. Tästä ei uusi rehtori tiedä, mutta moni opettaja tietää, koska se kerrottiin ainakin meidän yksikön kokouksessa.”

Toinen haastateltava kertoi joutuneensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi ollessaan itse oppilas musiikkiopistossa. Haastateltava oli tapahtuneen aikaan lukioikäinen ja seksuaalinen häiritsijä oli haastateltavan opettaja. Opettaja halusi opettaa haastateltavan kotonan, jonka vuoksi hän ajoi 80 kilometriä päästäkseen oppilaan luo.

“Hän tuli muualta opettaakseen soittoa viereisessä kaupungissa, ajoi pitkän matkan, 80 kilometriä ainakin. Hän kävi käsiksi minuun soitotunnilla. Monen lapsen isä. Se oli mulle tosi erikoinen kokemus. En voinut kuvitellakaan, että joku opettajajhminen melkein omien lastensa ikäistä tyttöä rupeaa lähentelemään. Tommonen vaan inhotti pikemminkin kuin imarteli. Se ei loppunut siihen. Muutaman vuoden päästä olinkin sitten jo aikuinen, soitin orkesterissa ja opetin musiikkiopistossa. [...] Hän alkoikin sitten pyrkiä kotiin. Miksi hän olisi mennyt turhaan jostakin hotellihuoneesta maksamaan, kun olisi voinut yöpyä jossain muualla?”

Haastateltava kuitenkin kieltäytyi ehdotuksista. Kahdenkeskiset opetustilanteet perustuvat luottamukseen ja ovat sen takia alttiita väärinkäytöksille. Henkilökunnan seksuaalinen lähentely oppilasta tai muuta henkilökuntaa kohtaan on aina väärin. Rehtorin tai opettajan ei tule käyttää valta-asemaansa kyseenalaisesti. Se rikkoo luottamussuhteen oppilaan ja opettajan tai henkilökunnan välillä. Kenenkään kokemuksia seksuaalisesta

häirinnästä ei pidä vähätellä, vaikka seksuaalinen häiritsijä olisi paras ystävä tai työnantaja. Musiikkiopiston on oltava turvallinen paikka työskennellä jokaiselle yhteisön jäsenelle.

Joissain musiikkiopistoissa mennään toiseen äärilaitaan. Eräs opettaja kommentoi kysymystä seksuaalista häirinnästä näin:

”Metoo-kampanjan myötä jo ihmiselle jutteleminen on tulkittavissa seksuaaliseksi häirinnäksi. Se meni aika monella överiksi. En ole itse todistanut.”

Pelkkä juttelu ei kuitenkaan ole seksuaalista häirintää, mikäli se ei sisällä epätoivottua seksuaalista sisältöä. Toistuvat vihjailevat eleet, härskit puheet ja vitsit, ulkoisia olemuksia koskevat huomautukset, seksuaalisesti värittyneet yhteydenotot ja sukupuoliyhteyteen liittyvät ehdotukset ovat seksuaalista häirintää (Kess ja Kähönen 2010, 31-32).

6.8 Sukupuolten väliset erot

Sukupuoliin suhtaudutaan musiikkiopistoissa vielä jossain määrin vanhanaikaisesti. Osa opettajista saattaa edelleen kannustaa tyttöoppilaitaan esimerkiksi niaukseen tai kommentoida heidän ulkoisia ominaisuuksiaan. Eräs sähköpostin kautta tullut yhteydenotto kertoi ulkoisten ominaisuuksien kommentoinnista soitto-tunnilla:

”Muistan kerran, kun silloinen opettajani soitto-tunnilla kysyi: ”Miksi pidät hiukset aina auki? Laittaisit ne joskus kiinni.” Kommentti hämmästytti minua pienenä lapsena kovasti. En ollut ennen ajatellut hiuksiani. Muistan kokeneeni kommentin kiusallisena. En usko, että poikana olisin saanut samanlaista huomautusta.”

Ulkoinen olemus ei tietävästi vaikuta soittoon, eikä opettajan ole sopivaa antaa soitto-tunnilla ehdotuksia hiustenlaittoon; kaiken kommentoinnin tulee keskittyä musiikkiin. Sukupuoliin on suhtauduttava yhdenvertaisesti: nykyisen taiteen perusopetuksen opetus-suunnitelman mukaan opetuksessa tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa ja kunnioittaa sukupuolten moninaisuutta (Opetushallitus 2017, 10). Esimerkiksi niauksen opettaminen osalle ryhmää tai tietynlaiseen ulkoiseen olemukseen kannustaminen ei välttämättä tue sukupuolten moninaisuutta.

Opetushallituksen vuosina 2018-2019 rahoittama hanke ”Tasa-arvoinen päiväkotii” on tutkinut sukupuolisensitiivistä varhaiskasvatusta. Sukupuolisensitiivisellä varhaiskasvatuksella tarkoitetaan jokaisen lapsen yhtäläisiä mahdollisuuksia kehittää omia taitojaan

ja tehdä valintoja esimerkiksi sukupuolesta, syntyperästä, kulttuuritaustasta tai muista henkilöön liittyvistä syistä riippumatta. Sukupuoli-identiteetti on sisäsyntyinen prosessi, jonka kehittyminen ei vaadi erillistä ulkopuolelta tulevaa määrittelyä. Tytöttely ja pojittelu ovat tapoja, joille ei ole pedagogisia perusteita. (Tasa-arvoinen varhaiskasvatus -hanke 2018.) Sukupuolisensitiivinen kasvatus tulisi ottaa osaksi jokaisen musiikkiopiston toimintaa. Vaikka uuden toimintakulttuurin käyttöönotto saattaisi herättää vastustusta, on tärkeä muistaa, että tasa-arvotyö ei syyllistä, vaan pyrkii ensisijaisesti poistamaan vallitsevia ajattelumalleja ja tavoiksi muodostuneita käytäntöjä (Katainen 2015, 28-29).

Viime vuosina on paljon keskusteltu naisista kapellimestareina ja säveltäjinä. Mediassa on puhuttanut esimerkiksi vuonna 2014 kapellimestari Jorma Panulan MTV3:n uutislähetyksessä esittämä mielipide naisten biologisesta kyvyttömyydestä orkesterin johtamiseen (Airola 2014) ja Hufvudstadsbladetin vuonna 2019 tekemä selvitys, jonka mukaan pääkaupunkiseudun orkesterien konserttikauden 2019-2020 ohjelmistoista vain 4,35 prosenttia on naissäveltäjien teoksia (Kvist 2019). Sukupuoliin eriarvoisesti suhtautuminen näkyy myös musiikkiopistoissa. Kaksi haastateltavista kertoi huomanneensa sukupuolesta johtuvaa eriarvoista kohtelua tai asennetta taiteellisen työn ja opettamisen yhdistämiseen liittyen:

“Osa opettajista on luopunut taiteellisesta työstä, osa kamppailee. Ne opettajat, jotka tekevät taiteellista työtä, etenkin naiset, kohtaavat kiusaamista. Sitä on ollut muissakin musiikkiopistoissa ja osa on lähtenyt pois sen takia. Ei ole vaikka annettu tukea, jos on tarvittu vapaata. Taiteellisen työn ja opettamisen yhdistämistä ei hyväksytty. Pitäisi vain mennä musiikkiopisto-opettajuuteen. Sellaiseen kuplaan. Mä olen huomannut, että miehiä kohtaan se on vain ihailevaa: “Hänellä on konserttikiertue Saksassa.” Mutta naisista se vaietaan, siitä ei haluta puhua. [...] Mä en omaa taiteellista työtä nosta mitenkään esille siellä musiikkiopistossa. Mä olen ihan hiljaa.”

Toinen haastateltava kertoi havaintoja samasta aiheesta:

“Mä tajusin, että opettaminen on mun juttu. Huomasin, ettei vakituisena opettajana ehdi tekemään muuta, jos on perhettä. Onhan sitten tietysti sellaisia muusikoita, jotka tekevät molempia, mutta ne ovatkin miehiä yleensä. Ei ole sitä perhettä siinä.”

Naisten taiteelliseen uraan eriarvoisesti suhtautuminen musiikkiopistoissa ei kuulosta nykyaikaiselta. Nykyinen perhekäsitys ei sisällä oletusta naisesta ainoana huolehtijana. Jokaisen muusikon ja opettajan taiteellista uraa on arvostettava samalla tavalla sukupuolesta riippumatta.

6.9 Haasteita esimiehen kanssa

Eräs haastateltava kertoi haasteistaan apulaisrehtorin kanssa musiikkiopistossa. Opettaja oli nostanut palkkaukseen ja työaikoihin liittyviä epäkohtia esille ja koki joutuneensa sen takia syrjäytetyksi työpaikassaan. Tulehtuneista väleistä ja huonosta työilmapiiristä johtuen haastateltava mietti mahdollisuuksiaan lopettaa työt kyseisessä työpaikassa. Opettaja oli aloittanut musiikkiopiston kanssa yhteistyössä tehtävän kansainvälisen projektin. Opettaja oli sopinut silloisen rehtorin ja apulaisrehtorin kanssa korvauksiin liittyvistä asioista, jotka rehtorin vaihtuessa olivat kuitenkin unohtuneet täysin. Tilanteen seurauksena apulaisrehtorin ja opettajan välit tulehtuivat pahasti:

“Tein kansainvälisen projektin. Olin sopinut silloisen rehtorin ja apulaisrehtorin kanssa, että siitä tuleva korvaus tulee kuukausipalkkaan. Mä en olisi muuten suostunut siihen, koska se oli niin työläs prosessi. [...] Valmistelin konserttiohjelmiston valmiiksi, lähetin nuotit, sovin konserttipaikan ja majoitukset. Siihen meni 30 tuntia keväällä. Sitten alkoi uusi lukukausi. Esimies ja rehtori vaihtuivat, ja apulaisrehtori ilmoitti, ettei korvaus kuukausipalkkaan sopinutkaan. Korvaus tuli muun työtunteina. Muun työn tunnit käsittivät 16 työtuntia, muut tunnit olivat kiky-tunteja, eli tein koko homman lähes palkatta. [...] Konserttia edeltävällä viikolla mun voimavarat alkoivat ylittyä. Kysyin rehtorilta mahdollisuutta sitoa projektiin enemmän tunteja, mutta se ei käynyt. [...] Mä en itse nauttinut siitä konserttiviikonlopusta. Konsertti meni tosi hyvin. Se loppui siihen, että kannoin roskiksia konserttipaikasta pois. Maanantaina menin työterveyshuoltoon, koska sain burnoutin. Sain viikon sairauslomaa, juttelin luottamusmiehen kanssa ja kirjoitin todella pitkän ja vihaisen viestin rehtorille ja apulaisrehtorille. Tilanne käännettiin niin, että se oli minulle itselle tärkeä projekti ja että olin halunnut sen itse tehdä. Mä sanoin, etten ilmaiseksi tee kansainvälisiä projekteja. [...] Sen jälkeen en ole kansainvälisiä projekteja tehnyt. Seuraavassa opettajainkokouksessa apulaisrehtori kertoi, että meille oli tulossa musiikkiopistojen välinen konsertti. Siihen oli tarkoitus ottaa mukaan ne opettajat, kenellä oli palkanlisää. Seuraavana päivänä kysyin suoraan uudelta rehtorilta, että mikä tää palkanlisä on? Rehtori ei tiennyt siitä. Apulaisrehtori oli järkähtänyt palkanlisän niille. Se oli se sama 15 minuuttia, joka multa otettiin pois. Apulaisrehtori suuttui mulle ihan silmittömästi, että olin ottanut rehtoriin yhteyttä. [...] Se suuttui mulle niin, että on edelleen mulle suuttunut. Me ei olla puheväleissä.”

Tilanteeseen liittyi muutakin. Musiikkiopistoon oltiin avaamassa uusia virkoja. Virkoihin oltiin valittu kaksi opettajaa. Asiasta kerrottiin opettajainkokouksessa:

“Kun mä menin sinne opettajainkokoukseen, mietin, että olenko tulossa hulluksi. Kukaan ei katsonut mua silmiin ja mun katsetta välteltiin. Kaikki tiesi sen. Mä olen ollut yhtä kauan opettajana siellä, kun tää toinen kollega. Mulla on opettajan pätevyys ja tällä kollegalla ei ole. Mä olen käynyt yliopistolla opettajan pedagogiset opinnot. Silloin mä ajattelin, että irtisanoudun täältä.”

Apulaisrehtorin ja opettajan välit olivat tapahtuneiden takia tulehtuneet ja huono työsuhde aiheutti ongelmia kommunikointiin. Vuoden aikana opettaja oli useampaan otteeseen toivonut mahdollisuutta keskustella apulaisrehtorin kanssa iltatyön ja pienen lapsen

aiheuttaman uuden elämäntilanteen yhdistämisen haasteista toivoen työaikoihin joustavuutta ja omaa pysyvää luokkahuonetta opettamista varten. Useat yhteydenottopyynnot eivät kuitenkaan olleet johtaneet mihinkään:

“Kohtasin hänet opettajainhuoneessa. Mä olin kipeä ja kauhean väsynyt. [...] Sitten se apulaisrehtori sanoi: “Nyt meidän pitäisi puhua sun tunneista ja luokista.” Mä olin pyytännyt, että saisin lopettaa opetuksen jo kello seitsemältä ensi vuonna. Apulaisrehtori sanoi: “Tästä ei ole ollut mitään tietoa.” Meille oli tullut sähköpostin kautta kysely, jossa kysyttiin päiviä, joina halusi opettaa. Kellonajasta ei kysytty missään. [...] Se alkoi huutamaan, ettei se käynyt. Jatkoj sitä vielä seuraavana päivänäkin siitä, kuinka ärsyttävä olen. “Se oli tosi ärsyttävää ja asiatonta vaatia tuollaista.” Mä vaan kuuntelin. Mulla oli ekaluokkalainen oppilas odottamassa luokassa ja mä vaan kuuntelin apulaisrehtoria rauhassa. Mä en edes kertonut omista tarpeistani, kun mä näin, että se ihminen oli kyvytön hahmottamaan sitä tilannetta. Se oli ihan kuin pikkutyttö, jonka kiukuttelua kuuntelin. Mä ajattelin, ettei tästä tule yhtään mitään. Mun tarpeet opettajana mitätöitiin.”

Opettaja oli useaan otteeseen joutunut pettymään johdon viestintään. Epäselvyydet palkkion maksamiseen liittyvissä asioissa ajoivat opettajan loppuunpalamisen partaalle. Toimintatavat eivät olleet kaikille työntekijöille samoja. Johdon tulisi huolehtia tasapuolisesta kohtelusta. Palkkaukseen liittyvissä asioissa ei saisi olla epäselvyyksiä. Selkeämällä viestinnällä ja tasapuolisella, ymmärtäväisellä kohtelulla tapahtuneelta olisi voitu kenties välttyä.

6.10 Haasteita säestäjän kanssa

Erään yhteydenoton ja haastateltavan kertoman perusteella säestystilanne musiikkiopistossa voi aiheuttaa epäselviä tilanteita. Alla olevassa sähköpostin kautta tullessa kertomuksessa musiikkiopiston entinen oppilas kertoo tilanteesta, jossa häntä kiellettiin esiintymästä vanhempansa kanssa. Soittoharrastus loppui kiellon seurauksesta:

“Olin opiskellut viulunsoittoa jo monta vuotta. Edistyin mukavasti, mutta esiintymiset jännittivät kovasti. Minusta oli mukava soittaa äitini kanssa. Kun äitini säesti, se hieman helpotti jännitystäni. Harjoittelimme paljon yhdessä ja nautin soittamisesta. Keväällä soitonopettajani yllättäen ilmoitti, etteivät omat vanhemmat saisi säestää enää omia lapsiaan musiikkiopiston esiintymisissä. Olin ällistynyt ja muistan olleeni todella vihainen. Mitään syytä päätökseen ei esitetty. Seuraavan esiintymiseni suoritin musiikkiopiston pianonsoiton opettajan kanssa. Jännitys oli hirvittävä ja esiintyminen epäonnistui. En halunnut soittaa kyseisen opettajan kanssa. Mielestäni hänkin epäonnistui säestäessään minua. Tunnelma musiikkiopiston esiintymisissä oli muutenkin iloton ja ankea. Epäonnistumiset hävettivät kovasti. Minulle ei koskaan selvinnyt, miksi minun ja vanhempani yhteinen soitto haluttiin kieltää. Soittoharrastukseni kuitenkin loppui pian näiden kokemusten jälkeen.”

Oman vanhemman tuki on pikemminkin mahdollisuus kuin uhka tilanteessa, jossa lapsi ei uskalla esiintyä yksin yleisön edessä. Ahdistavaa esiintymiskokemusta on vaikea

unohtaa ja tilanteen toistuessa negatiiviset tunteet palaavat helposti mieleen. Pitkällä tähtäimellä esiintymispelon kitkemiseen ja turvallisen ympäristön uudelleenrakentamiseen menee merkittävästi enemmän aikaa ja vaivaa kuin oppilaan sen hetkisten tarpeiden täyttämiseen.

Erään haastateltavan kertomuksessa musiikkiopiston säestäjä oli loukkaantunut tilanteessa, jossa haastateltavan oppilas esiintyi ystävän tai perheenjäsenen kanssa. Tilanteesta johtuen säestäjältä oli unohtunut ammattietiikka kommunikoinnissa:

“Kollega oli tuohtunut siitä, että joku muu säesti minun oppilastani, vaikka konsertin teemana oli ystävien tai perheenjäsenten kesken esiintyminen. Siitä aiheutui kiu-kuttelua ja draamaa. Kollegalla oli väärät kuvitelmat vastuualueistaan.”

Musiikkiopistoissa ei pitäisi nähdä ongelmana tilannetta, jossa oppilas haluaa esiintyä oman vanhempansa tai ystävänsä kanssa. Musiikkiopiston on turvattava jokaiselle oppilaalle turvallinen oppimisympäristö. Oman vanhemman tuen tulee olla suotavaa tilanteessa, jossa lapsi ei itse uskalla esiintyä yksin yleisön edessä. Esiintymistilanteiden pitäisi olla kaikille oppilaille innostavia ja mieluisia kokemuksia.

6.11 Alkoholismi

Yli 90 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä käyttää alkoholia ja joka kolmas niin, että se on terveydelle vaarallista. Työterveyslaitoksen erityisasiantuntijan Leena Hirvosen mukaan päihdeasioita tulee käsitellä työpaikalla samalla tavalla kuin muita terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Ongelmalliseen alkoholinkäyttöön puuttuminen on välittämistä. (Työterveyslaitos 2016.)

Alkoholismi on musiikkiopistoissa edelleen tavattava ongelma. Kaksi haastateltavaa kertoi kokemuksistaan alkoholistin kanssa työskentelystä. Ensimmäinen haastateltava kertoi entisestä opettajastaan, joka jätti tulematta soittotunneille ja kommentoi asiattomasti. Tapahtumien aikaan haastateltava oli 15-vuotias:

“Omalla kohdallani on tapaus, joka toistui useasti. Oli todella harmi, ettei kukaan koskaan puuttunut siihen. Olin silloin 15-vuotias tai jotain. Silloisen opettajan toimintaa katsottiin läpi sormien. Oli alkoholin kanssa ongelmia. Tuli tilanteita, joissa saatoin odottaa soittotuntia eikä ketään näkynyt. Se tapahtui muutaman kerran. Kukaan ei pahoittelut mulle ikinä. Nykyään tämä ei olisi mahdollista. Olisi mennyt kurinpitoon samantien. Nykyään on nollatoleranssi. Ei siitä ole kyllä kuin kymmenen vuotta. Tilanne vaikutti hyvin paljon omaan soittamiseen. Siinä ei ollut mitään määrätietoisuutta. Muistan sellaisen kommentin, joka johti myös siihen, että meni väliä. Kyselin korvaavista tunteista ja opettaja kommentoi harkitsemattomasti:

“Tarviiko niitä nyt pitää? Et sä nyt soita muutenkaan.” Tukea oppilaat tarvii. Oppilaana koin sen vähän epäasiallisena. Oppilaalla on oikeus saada opetusta sen x-määrän verran. Jos se toteutuu, ei pitäisi olla ongelmia muiden asioiden kanssa. En koskaan saanut niitä korvaavia tunteja ja vaihdoin opettajaa.”

Yllä olevassa kertomuksessa haastateltava mainitsi, että nykyään musiikkiopistoissa on ehdoton nollatoleranssi alkoholin käytön suhteen. Harmillisesti näin ei kuitenkaan kaikissa musiikkiopistoissa ole. Toinen haastateltava kertoi alkoholisoituneesta kollegastaan, joka kohteli oppilaita kyseenalaisesti musiikkiopiston orkesterin harjoituksissa. Alkoholisoitunut musiikkiopiston orkesterinjohtaja oli jäänyt usean kerran alkoholin käytöstä kiinni:

“Hän on tullut jurissa töihin, krapulassa ainakin. Näkeehän sen ihminen, vaahtoaakin tulee suusta. Ongelma on niin vakava, että hänen persoonallisuuskkin muuttuu

Johtoporras ei haastateltavan kertoman perusteella saanut ongelmaa kuriin. Normaalisti työyhteisöissä annetaan varoituksia, ja jos ongelmallinen käytös ei muutu, peli viheltään poikki. Kyseessä olevassa musiikkiopistossa alkoholin ongelmakäyttö annettiin kuitenkin anteeksi:

“Orkesterinjohtajalla on alkoholiongelma ja sitä se on ollut jo pitkään. Orkesteritoiminta kärsii, sillä hän on niin paljon poissa opetustyöstä alkoholiongelmansa vuoksi. Johtoporras on kykenemätön ohjaamaan hänet hoitoon. Suullinen varoitus tulisi tehdä ensin, sitten kirjallinen varoitus ja kolmannelle kerralla peli pitäisi panna poikki kerralla. Meillä annetaan anteeksi koko ajan.

Haastateltava kertoi tilanteesta, jossa orkesterinjohtaja oli kommentoinut haastateltavan oppilaan suoriutumista orkesteriharjoituksissa epäasiallisesti. Kommentti sai oppilaan kokemaan ryhmässä huonommuutta:

“Sain jonkin aikaa sitten oppilaakseni lahjakkaan tytön. Kaksi ensimmäistä vuotta hän edistyi niin hienosti, että ajattelin edessäni olevan ihmelapsi. Kaikki oli niin helppoa. Sitten hänelle tapahtui jotain. Hän ei kokenut orkesterisoittoa turvaliseksi. Tyttö kokee olevansa orkesterissa huonompi kuin muut, vaikkei sitä ole. [...] Hän on onneksi pystynyt puhumaan tästä kanssani. Tunne on kuitenkin sekoittanut hänen suhdettaan soittoonsa siten, että kaikki on nyt hakusessa. Laitoin asiasta huolestumiseni orkesterin johtajalle, mutta hän vastasi vain: “Ok.” Nyt yritämme tytön kanssa harrastaa yhteissoittoa muulla tavalla, sillä orkesteriin hän ei suostu menemään.”

Orkesteritoiminta ei ollut kunnollista orkesterinjohtajan toiminnasta johtuen ja usean oppilaan opiskelumotivaatio orkesterisoittoa kohtaan oli hiipunut:

“Orkesteritoiminta on ollut meillä ongelmallinen alkoholiongelman vuoksi. Siihen olisi pitänyt puuttua ajoissa. Lapsille tulee pikkuhiljaa vastenmielisyys orkesteria kohtaan. [...] Lapset eivät enää tiedä onko heillä harjoituksia vai ei, tuleeko opettaja vai ei, ja jos tulee, niin missä kunnossa. Ihan kestämätön tilanne. Sitten, kun

hänellä on putki päällä, hän ei siedä, jos joku on vähän huonompi. Opettaja ohjaa mielellään sellaisia oppilaita ja ryhmiä, jotka pärjäävät; ei heitä, jotka eniten tarvitsevat apua. Niinhän se ei saisi olla. Opetuksessa sivussa menevät lahjakkaat, mutta eniten tehdään töitä keskeneräisten oppilaiden kanssa.”

Yhteismusisoinnin ja orkesterisoiton ei kuuluisi olla yhdellekään oppilaalle epämieluisaa tai vastenmielistä. Jokaiselle oppilaalle on tarjottava turvallinen ja virheitä salliva oppimisympäristö. Alkoholin käyttö ei ole kelvollinen syy epäasialliselle käytökselle, ja virheet ovat merkittävässä osassa kokonaisvaltaisessa oppimisprosessissa. Haastateltava toivoi, että alkoholisoitunut orkesterinjohtaja pakotettaisiin hoitoon tai irtisanottaisiin. Vieroitukseen ei kuitenkaan voi Suomessa pakottaa ketään täysi-ikäistä.

Esimiehelle tulee raportoida, jos havaitsee ongelmallista alkoholinkäyttöä työpaikalla. Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu selvittää mistä on kyse. Jos työntekijä on tullut töihin alkoholin vaikutuksen alaisena tai juo työpaikalla, voidaan hänet poistaa sieltä. Esimies voi kehottaa työntekijää menemään työterveyshuoltoon ja antaa hänelle varoituksen. Alkoholisoituneelle työntekijälle voidaan tehdä työterveyshuollossa työkykyarvio, hoitotoumus ja kuntoutussuunnitelma. Työntekijän työkyvyn palauttamiseksi on mahdollista käynnistää myös avo- tai laitospäästäminen. Alkoholisoituneen työntekijän kieltäytyessä seurauksena voi olla irtisanominen. (Työterveyslaitos 2016.)

7 Opinnäytetyön keskeiset tulokset

Haastattelujen rajallisesta lukumäärästä johtuen on mahdotonta piirtää täysin aukotonta kuvaa musiikkiopistojen tilanteesta. Keskeiset tulokset määräytyvät kahdeksan haastattelun ja sähköpostien kautta tulleiden yhteydenottojen perusteella. Haastateltavat olivat kuitenkin monesta asiasta samaa mieltä. Kiusaamisen tutkimustuloksista voivat hyötyä niin musiikkiopistot, opiskelijat kuin opettajatkin.

Kiusaaminen ja siitä avoimesti puhuminen koettiin tärkeäksi ja mielenkiintoa herättäväksi asiaksi. Useat olivat myös kiitollisia aiheen esille nostamisesta. Haastateltavat halusivat osallistua tutkimukseen näyttääkseen esimerkkiä. Kaikki musiikkiopistot eivät olleet halukkaita osallistumaan tutkimukseen, ja osa potentiaalisista haastateltavista kieltäytyi haastattelusta. Parhaimmillaan kuitenkin jo pelkkä aiheen esille nostaminen voi käynnistää muutoksen ja kehittämisen tarpeen työyhteisöissä kiusaamistilanteiden määrästä riippumatta.

7.1 Kiusaamisen seuraukset

Kiusaamisella on aina seurauksensa. Useampi haastateltava kertoi yhteiskonserttien päättymisestä työyhteisön sisällä tapahtuneiden riitojen takia. Seksuaalinen häirintä ja työuupumus ajoivat opettajia sairauslomille. Yksi haastateltava harkitsi työpaikan vaihtamista ja kaksi oli jo siirtynyt toiselle paikkakunnalle. Kiusatut oppilaat harkitsivat harastuksen lopettamista. Kiusaaminen aiheutti myös ahdistusta. Alla esimerkki yhden opettajan kokemuksista:

“Mä en ole enää järjestänyt yhteiskonsertteja, vaan mun oppilaat esiintyvät aina omassa konsertissa. Oppilaat kyllä kärsivät siitä, koska niillä on vähemmän keikkoja tällä hetkellä. [...] Mä en kestä tätä työpaikkaa. Mä tulen hulluksi. Tää työpaikka vie mun mielenterveyden. Mulla on perhe enkä mä voi irtisanoutua. Mun on pakko käydä töissä. Mä olen vetäytynyt. Mä en halua käydä opettajainkokouksissa enkä osallistu opetussuunnitelman suunnittelutyöhön. Mä olen ainoa, jolla olisi opettajan pätevyys tehdä opetussuunnitelmaa. Jos mä tuon oman osaamisen esille, niin se on tosi ärsyttävää. Mä joudun himmaamaan mun ammattitaitoa.”

7.2 Kiusaamistilanteiden käsittely

Musiikkiopistoissa on omat käytännöt kiusaamistilanteita varten. Seuraavat kahdelta rehtorilta tulleet sähköpostiviestit käsittelevät kiusaamisen ennaltaehkäisyä ja siihen puuttumista musiikkiopistoissa:

“Oppilaiden kokemukset tulevat varsinkin nyt herkästi laitoksen vastuullisten tietoon ja niihin on tartuttava välittömästi. Varsinkin opettajien kokemukset tapahtuvat pääosin henkisellä tasolla, asenteellisena kiusaamisena, johon siihenkin on puuttuttava heti. Oma oppilaitoksemme on säästynyt noilta ensin mainituilta oppilascaseilta, mutta vuosia sitten jouduimme selvittämään opettajakunnan keskuudessa vauhdilla kehittyneen kiusaamistapauksen. Selvittämisen pitää mielestäni aina tapahtua alan ammattilaisten toimesta ja kattavasti, koska mielen pahoittuminen tällä opetusallalla on kohtalokasta ja peruuttamatonta. On fraasi, että pienet sekä isot taiteilijat ovat herkkiä. Herkkyys ja selkeä kiusaaminen ovat kuitenkin kaksi eri asiaa, joista toista ei voi perustella toisella.”

“Meidän musiikkiopistossa, kuten muissakin oppilaitoksissa, on kiusaamisen ja häirinnän ehkäisyn toimintamalli. Olemme kysyneet oppilas- ja huoltajakyselyissä oppilaiden kokemuksia myös kiusaamisasiasta eri näkökulmista. Kyselyn perusteella tilanne näyttää hyvältä. Jatkamme seuranta seuraavassa kyselyssä, joka lähetetään kunhan uusi opetussuunnitelma ehtii vähän jalkautua.”

Haastateltavat olivat kuitenkin pettyneitä rehtoreiden kykenemättömyyteen puuttua ongelmakohtiin. Alla kahden haastateltavan kertomus aiheesta:

“Meillä on kehityskeskustelut. Kyllä mä olen voinut aika avoimesti puhua. Se on eri asia, tehdäkö sille asialle jotain. Puhua saa, mutta eri asia on, tuleeko muutoksia.”

“Uusi rehtori haluaa käsitellä vaikeita tilanteita, mutta se jää vain sille ekalle asteelle. Asioista puhutaan ja hän kuuntelee, mutta mitään ei tapahdu. [...] Viime viikon lopulla rehtori laittoi mulle viestin: “Hei, en ole nähnyt sinua opettajainkokouksissa. Miten menee? Onko kiva tulla töihin? Miltä kollegat tuntuu ja miten henkilö X:n kanssa menee?” Mä vastasin ihan rehellisesti, että kivaa on tulla töihin ja kivaa on nähdä kollegoja, mutta epä mukavuus on jatkunut. Meillä oli puhetta, että järjestettäisiin keskustelutilaisuus, jossa purettaisiin tätä meidän yksikön ilmapiiri-ongelmaa. Siitä keskustelutilaisuudesta ei olla puhuttu sanaakaan. “Ehkä se siitä vaan hoituu”, mutta ei hoidu. Mun kollega sanoo lähtevänsä, mutta ei lähdekään. Soutaa ja huopaa. Mä olen itse hakenut nyt muualle. Odottelen päätöstä, mutta katsotaan. Jos ei, niin mä jatkan siellä, koska mulla on muitakin elätettäviä kuin itseni. Tilanne ei etene mitenkään. Mä en enää ota yhteyttä hallintoon.”

7.3 Ilmapiiri musiikkiopistoissa ja kiusaamisen yleisyys

Haastattelujen perusteella ilmapiiri musiikkiopistoissa on hyvä tai ainakin viime vuosina huomattavasti parantunut. Vaikka kiusaamista tapahtuu, on se haastateltavien mielipiteiden ja sähköpostien kautta tulleiden yhteydenottojen perusteella harvinaista. Tiedonjako on avointa ja musiikkiopistoissa järjestetään jatkuvasti koulutuksia. Opettajat suhtautuvat opettamiseen intohimolla, ja oppilaita kannustetaan elinikäiseen oppimiseen. Seuraavat lainaukset ovat haastattelujen kautta tulleita mielipiteitä:

“Nykyään aletaan olla aika yhtä mieltä asioista. Tiedonjako on aika avointa kuitenkin. Työnantaja musiikkiopistossa järjestää koulutuksia säännöllisin väliajoin. Jäärät ja mummit pitävät sitä jonkinlaisena kyykytyksenä. Itsestäni on ihan mielenkiintoista kuunnella asiantuntijoita. On tämä ainutlaatuinen systeemi. Ei taida olla muualla näin organisoitua. Muissa maissa se on niin, että jos ei ole varaa maksaa, ei oo varaa käydä soittotunneilla.”

“Meillä on täällä meidän sivutoimipisteellä periaatteessa hyvä ilmapiiri. [...] Meillä on innostava työyhteisö ja ihan sellainen tekemisen meininki.”

“Yleensä aika hyvässä hengessä tehdään. Kilpailu kyllä aiheuttaa tilanteita, joissa mitätöidään. Eli toisin sanoen, jos opettaja on todella kunnianhimoinen, hän pitää huolen siitä, että hänet, hänen oppilaat ja hänen työnsä huomataan. Sekin on kiusaamista, jos jättää kaiken alleen. Solisteja voisi joskus valita sieltä sivusta.”

Musiikkiopistot ovat vuosikymmenien aikana muuttuneet monella tavalla. Erään haastateltavan mukaan ennen opettamaan päätyivät he, jotka eivät pärjänneet tai olleet riittävän osaavia esiintyvän taiteilijan uraa ajatellen. Rehtoriksi taas päädyttiin, kun opettamistakaan ei tullut mitään. Opettaja oli epäonnistunut taiteilija ja rehtori epäonnistunut

opettaja. Näin ei kuitenkaan onneksi enää ole. Virat musiikkiopistoissa ovat kiven alla ja kilpailu paikoista on kovaa.

“Ennen oikeasti ajateltiin, että ne, jotka eivät osaa riittävästi, päätyvät opettamaan. Sellaiset keskinkertaiset. Ja ne, jotka eivät pärjää siinäkään, niistä tuli taas rehtoreita. Enää se ei ole tuolla tavalla. Jos aikoo opettaa jossain, on oltava vankka soittamisen taito ja halu kehittää sitä.”

Käsitys epäonnistuneesta taiteilijasta saattaa juontaa juurensa 70-luvun lopun ja 80-luvun alun tienoille, jolloin musiikkiopistoja ja muita musiikkioppilaitoksia perustettiin ahkerasti. Musiikkioppilaitokset kehittyivät, paikkoja oli paljon avoinna ja opettajan ura helposti saavutettavissa:

“Minun ikäpolveni pitää vielä kiinni virkoja tällä hetkellä, mutta sukupolvenvaihdos on tulossa. Orkestereissa se on alkanut jo vähän aikaisemmin. Siellä näkyy aika nuoria soittajia jo. Toisin oli opettajarintamalla 70-luvun lopussa ja 80-luvun alussa: minun ikäpolveni revittiin silloin musiikkiopistoihin töihin kesken opiskeluajan. Suomen musiikkioppilaitokset kehittyivät juuri silloin. Olen ollut onnekas saadessani melkein pä kävellä virkoihini. Nykyisin kilpailu on kovaa.”

Tilanne on kuitenkin muuttunut, eikä musiikkiopistoihin enää niin vain kävellä. Soitonopettajista on ylitarjontaa ja yhteen soitonopettajan virkaan voi olla useita kymmeniä hakijoita. Eräs haastateltava ilmaisi asian niin, ettei musiikin alalla riitä töitä kenellekään:

“Taiteellisen kutsumuksen toteuttaminen ohjaa meitä. Koulutus on hyvin yksilökeskeistä, kallista ja painottaa solistista osaamista. Onhan se selvää, että suurimmalla osalla soitto katkeaa jossain vaiheessa. [...] Klassinen musiikki on mielestäni museoitua: toistetaan sitä, minkä joku muu on jo tehnyt. Tunnollisesti toistetaan. Onhan se selvää, ettei maailma tarvitse taas yhtä uutta poikkihuilistia varsinkaan silloin, kun töitä ei riitä kenellekään.”

Yhden sukupolven kuitenkin vielä edustaessa musiikkiopistojen opettajien enemmistöä ei ole ihme, jos vanhat tavat ja konservatiiviset arvot jäävät kummitelemaan. Konservatiivisuus näkyy musiikkiopistoissa ajattelun jäykkyytenä, ennakkoluuloina ja vaikeiden aiheiden esiin tuomisen vaikeutena. Eräs haastateltavista ilmaisi asian seuraavalla tavalla:

“On vielä vanhoja rakenteita esimerkiksi soitinten välillä, että mikä soitin on toista arvokkaampi, mihin rahallisesti satsataan, mitä uusia soittimia hankitaan ja mitä arvostetaan. Musiikkiopistoissa on tarrauduttu konservatiivisiin arvoihin. Esimerkiksi Metoo-keskustelut torjutaan. Jos nuoret opettajat ottavat esille vaikeita aiheita, tulee kauhea vastustus. Mä olen kuullut, että nuoria opettajia syrjitään. Monet musiikkiopistot eivät ole ihan tässä ajassa. Ne ovat kuin jossain luolassa tai omassa kuplassa. Nykypäivän avoin keskustelu on usein todella vaikeaa. Mun oppilaat ovat todella tietoisia sukupuolen moninaisuuteen liittyvistä asioista. Sitten on se ihmeen konservatiivinen mutavelli siinä vieressä. Hyvin erilaisia maailmankuvia lähekkäin. Uusi ajattelutapa voi pelottaa. Klassisen musiikin opettajilla on paljon ennakkoluuloja mun musiikkigenreä kohtaan, mitä mä en voinut uskoa. Voiko tää

olla totta. Mulle sanoi yksi kollega keväällä, että: "On se kiva eksoottinen lisä tuosun työ." Mä olin silleen että mitä. Sillä ei ollut mitään käsitystä siitä, mitä mä teen. Eksoottinen lisä. Herranjumala."

Musiikkiopistoissa konservatiivisuus näkyy myös joidenkin instrumenttien väheksyntänä. Haastateltavista seitsemän kahdeksasta arvioi klassisen viulun ja pianon olevan edelleen arvostetuimmat soittimet musiikkiopistoissa. Arvostus ja suosio näkyvät kysynnän määrässä ja resurssien käytössä. Haastateltavista useat kokivat myös pianokollegojen keskuudessa esiintyvän eniten ongelmia.

"Klassinen viulu ja piano ovat arvostettuja. Ne ovat hierarkian huipulla. Niihin satsataan musiikkiopiston resursseja. Ostetaan niitä flyygeleitä."

Hyvän ilmapiirin ja ennakkoluulottomuuden kannalta tärkeää on vaihtuvuus. Rohkea uusi työntekijä tuo yhteisöön uusia ideoita ja kyseenalaistaa vanhoja totuttuja tapoja. Uusilla ideoilla voi olla hyviä vaikutuksia konservatiivisuuden haitallisiin puoliin, kuten tietynlaisiin ennakkoluuloihin, käyttäytymismalleihin ja odotuksiin. Vaihtuvuus on tärkeää myös tilanteissa, joissa hankalien aiheiden kyseenalaistaminen tai huonon ilmapiirin esiin nostaminen olisi tärkeää ja toimintaa kehittävää.

"Meillä on tosi hyvä ilmapiiri opettajakunnan kesken. Loppujen lopuksi on aika harvinaista, että kollegat kiusaavat toisiaan. Sitä kyllä esiintyy, mutta melko harvinaista se on. Nuorempia pyritään kuitenkin tukemaan. Hankalia ihmisiä on joka lähtöön. Viime aikoina on kyllä ollut paljon rehtoritapauksia. Jotkut hengailevat mun mielestä liikaa työpaikalla. Vaihtuvuus eli se, että tulee joku uusi, on tärkeää. Se vähän niin kuin sekoittaa pakkaa."

"Meidän musiikkiopistossa on niin monta todellisuutta. Esimerkiksi nämä vanhat toimenhaltijat, jotka ovat tunteneet 30 vuotta toisensa, ovat sitä mieltä, että meillä on ihana työyhteisö, mahtava henki, todella kivaa eikä mitään ongelmaa. Sen takia mä olen pitänyt matalaa profiilia. Jos mä olisin ainoa, joka sanoisi, että eihän näin voi käyttäytyä. Sellaisissa tapauksissa käytetään leimaamista: "Hankala, hankala, hankala", tai sit väheksytään soitinta: "Se nyt on semmoinen instrumentti."

Taiteen perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa korostetaan elinikäistä oppimista ja hyvän musiikkisuhteen syntymistä (Opetushallitus 2017, 10). Soittamisen ilo ja myönteisen minäkuvan ja terveen itsetunnon kehitys ovat muokanneet musiikin opettamisen traditioita. Enää ei suoriteta, vaan pyritään tarjoamaan kaikille persoonallisia tapoja kehittyä.

"Emme ole olemassa vain järjestelmää varten, vaan elinikäistä oppimista varten. Tämä on muuttunut uuden opetussuunnitelman myötä. Se vaihtelee kauheasti paikoittain. Jotkut jättävät jopa tasosuoritukset täysin väliin."

Vaikka ilmapiiri on monen tekijän ansiosta parantunut, on aina varaa parantaa. Avoimuuden, kiittämisen ja tasapuolisen arvostamisen kanssa on kehitettävää, ja ennakkoluulojen ja haitallisten konservatiivisten arvojen kitkemisessä tekemistä.

7.4 Kiittämisen tärkeys

Kiittäminen on merkittävässä roolissa hyvän yhteishengen luomisessa. Kiittäminen luo huomaavaisuuden ilmapiiriä, ja toimii voimavarana ja tunnustuksena työntekijälle. Haastateltavista yksi koki kiittämättömyyden merkittävänä puutteena työpaikallaan.

“Tätä kiitosta ei täällä tule. Mä keskityn vain oppilaiden kanssa tekemiseen ja nautin siitä kiitollisuudesta, mitä mä heiltä saan. Joidenkin kollegojen kanssa olen miettinyt, että miksi se kiittäminen on niin vaikeeta. Jos opettajat järjestävät vaikka jonkun ison konsertin suuressa konserttisalissa, kukaan ei hallinnon tai kollegion taholta tule sitä katsomaan. Kukaan ei sano kiitos.”

Esiintyminen on tärkeä edistymisen ja osaamisen mittari. Esiintymisharjoittelu aloitetaan heti opintojen alussa tähdäten aina päätöskonserttiin asti. Onnittelu ja kiittäminen kuuluvatkin vahvasti musiikin esittämisen kulttuuriin. Joskus se tuottaa kuitenkin haasteita. Sama haastateltava kertoi kevätkonsertissa tapahtuneesta tilanteesta, jossa apulaisrehtori ei osannut onnitella valmistuvia oppilaita:

“Siellä mun oppilaat havahtui siihen, että yksin opettajana nökötin siellä kirkon penkissä. Olin aivan kypsä. Neljän tunnin konsertti, josta kaksi tuntia oli muun työn tuntia. Apulaisrehtori ei tullut onnittelemaan, tai toivottamaan hyvää esitystä. Eikö hän sen takia halunnut antaa mulle siitä tunnustusta, koska ne oli mun oppilaita? [...] Hänen olisi pitänyt olla ylpeä siitä, että meidän linjalta valmistui oppilaita. Vaikka mä ärsyttäisin kuinka, hän on se apulaisrehtori.”

Pienellä sanalla on suuri merkitys. Jos työpaikalla työntekijä tai johto kokee kiittämisen haasteelliseksi, tulee sitä harjoitella.

“Laajemmin musiikin alalla ei haluta nähdä tätä kaikkea yhteispelinä. Tätä esiintyy laajemminkin musiikkialalla. Ei haluta tehdä yhteistyötä. Halutaan siitä jäljelle jäävästä sektorista sillä tavalla, ettei muille jää. Kilpailu on kovaa.”

7.5 Avoimuus ja yhteisöllisyys

Avoimuus on merkittävässä roolissa kiusaamistilanteiden ennaltaehkäisyssä. Mitä avoimempi yhteisö on, sitä helpompaa epäkohtien esille nostaminen on. Suljetussa yhteisössä toiminnasta ei hiiskuta ja heikompia alistetaan (Kaski ja Nevalainen, 2016, 152-153).

Erään haastateltavan kertomuksessa avoimuuteen oli vaikuttanut negatiivisesti ratkaisematon trauma yhteisössä. Entinen rehtori oli vuosia käyttänyt valta-asemaansa väärin ja lähennellyt niin oppilaita kuin alaisiaankin seksuaalisesti. Haastateltavan mukaan entisen rehtorin toiminnan vaikutukset ovat edelleen nähtävissä musiikkiopiston ilmapiirissä:

“Asenteet ja rakenteet ovat säilyneet, vaikka rehtori vaihtui. Ne ovat vaan saaneet uuden muodon ja näkyvät esimerkiksi palkkion maksuun liittyvissä asioissa. Samoilla opettajilla on edelleen paljon valtaa. [...] Ennen rehtorin vaihtumista, kävin tapahtuneen takia työnohjauksessa. Mä sain sieltä sellaisen ohjeen, että älä mene sen seksuaalisesti häiritsevän rehtorin kanssa samaan tilaan. Mun esille nostama kokemus mitätöitiin, sitä väheksyttiin ja mua ei kuultu. Arvottomuuden kokemus siinä yhteisössä on mietityttänyt monta kertaa. Mun reaktio on se, että mua ei kiinnosta. Mitä idiootteja. Silloin kun se entinen rehtori oli vielä talossa, varoitin itse nuoria uusia opettajia.”

Työyhteisössä mahdollisuuksien tasapuolinen jako, jokaisen jäsenen tasapuolinen arvostaminen, ongelmakohdista avoimesti puhuminen ja vallan asiallinen käyttö lisäävät avoimuutta. Vaikka ongelmien käsittely olisi jätetty kesken tai kokemus olisi mitätöity, tulee asioista puhua. Puhuminen ja vanhojenkin ongelmakohtien käsittely auttaa korjaamaan luottamusta ja edesauttaa yhteisöllisyyden rakentamisessa.

Yhteisöllisyyden rakentaminen kuuluu jokaisen musiikkiopistossa toimivan henkilön tehtäviin. Myönteinen yhteisöllisyys tukee monipuolisesti hyvinvointia ja oppimista, parantaa kommunikaatiota ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, lisää avoimuutta ja vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin niin opettajien kuin oppilaiden tasolla. Kielteinen yhteisöllisyys sen sijaan tukahduttaa ja kontrolloi oppimista ja tekemistä. Ilmapiirin kehitystyössä tulee pyrkiä vastakkainasettelun vähentämiseen, ristiriitatilanteiden purkamiseen, ryhmäidentiteetin vahvistamiseen ja yhteisöllisyyden rakentamiseen. (Nikkilä ja Paasivaara 2010, 49-51.)

Johto toimii myönteisen yhteisöllisyyden rakentamisessa suunnannäyttäjänä ja arvioinnit rakentamisen keinona: kun työyhteisön jäseniä pyydetään arvioimaan yhteisöllisyyden

sen hetkistä tilaa ja sen erilaisia ominaispiirteitä systemaattisesti positiivisen ja negatiivisen näkökannan kautta, on yhteisöllisyyden onnistumista mahdollista tarkastella kriittisesti. Työhyvinvointi paranee ja työn tekemisen ilo kasvaa, kun myönteinen yhteisöllisyys lisääntyy. (Paasivaara ja Nikkilä 2010, 152-154.) Musiikkiopistoissa on vähennettävä vastakkainasettelua eri soitinryhmien ja musiikkityyliin välillä: mikään instrumentti tai musiikkityyli ei ole toista parempi, kiittäminen ja kannustus tulee liittää osaksi jokapäiväistä opetusta ja työpäivää, avoimuutta tulee vaalia ja yhteisöllisyyttä rakentaa päämäärätietoisesti.

Musiikkiopistojen tulisi korostaa nollatoleranssia kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän suhteen. Vaikka osa musiikkiopistojen rehtoreista kielsi kokonaisuudessaan kiusaamisen mahdollisuuden musiikkiopistossaan, kieltäminen ei toimi keinona kiusaamistilanteiden ennaltaehkäisylle. Työterveyslaitoksen vuonna 2016 toteuttamassa tutkimuksessa epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistamisesta ja kiusaamisen kierteen katkaisemisesta työpaikoilla suoritettiin hanke, jonka avulla kiusaamisen tunnistettavuus lisääntyi ja arkuus aiheen ympärillä väheni. Hanke toteutettiin sopuisaan työyhteisöön kannustavilla julisteilla ja esimiehille kiusaamisen tunnistamiseen ja selvittelyyn liittyviä valmennuskursseja järjestämällä. Tutkimuksen perusteella epäasialliseen kohteluun puuttuminen on taito, jonka voi oppia. (Joki, ym. 2016, 5.) Sopuisaan työyhteisöön kannustavat julisteet ovat kustannustehokas keino kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, joiden toimivuutta olisi helppoa kokeilla myös musiikkiopistoissa. Kiusaamistilanteisiin puuttumisen keinoista tulisi aktiivisesti informoida sekä oppilaita että henkilökuntaa raportoitujen kiusaamistilanteiden määrästä riippumatta.

7.6 Esimiehen tärkeä rooli

Haastateltavista seitsemän koki haasteiden johtuvan johdon kykenemättömyydestä puuttua tilanteisiin. Johto oli joko kokematon tai epäpätevää. Johtajia pidettiin liian kiltteinä, sosiaalisesti taidottomina tai osaamattomina ratkaisemaan konfliktitilanteita. Erään haastateltavan mukaan musiikkiopistojen virkoihin on valittu henkilöitä, joilla ei ole tarvittavaa ammattitaitoa:

“Musiikkiopistoissa on paljon sellaisia klikkejä. Virkoihin on päässyt paljon sellaisia ihmisiä, joilla ei ole opettajan pätevyyttä tai koulutus ei vastaa nykyisiä työelämän vaatimuksia. Rehtoreina on sellaisia, joilla ei ole rehtoriopintoja. Niiltä puuttuu esimiestyössä tarvittavat taidot. Sitten siellä heilutaan niitten persoonien varassa ja loukkaannutaan kaikesta henkilökohtaisesti. Kyse on siitä, että ammattitaidossa on puutteita. Esimiehillä ei ole tarpeeksi napakkuutta puuttua. [...] Ei saa esittää

kritiikkiä hallinnolle tai nostaa esille haasteita kollegoiden kanssa. Teet vain työsi ja olet koko ajan tosi iloinen, yhteistyökykyinen ja myönteinen.”

Haastateltavat korostivat rehtorin roolin merkitystä. Haastateltavat toivoivat esimieheltään napakkuutta puuttua kiusaamiseen. Rehtorin halutaan toimivan suunnannäyttäjänä:

“Puhuminen on tärkeää ja rehtorilla on siinä tärkeä rooli. Rehtorin pitäisi olla suunnannäyttävä avoimuuteen. Hänen ei tarvitsisi kuin avata syksyn ensimmäinen kokous puhumalla avoimesti siitä, mitä on tullut ilmi ja kertoa parannusehdotuksia. Vähän sellainen “Eiköhän me nyt”-meininki. Tässä ollaan yhteisellä asialla. Meidän rehtori on liian kiltti. Hän ei ota johtajuutta itselleen. Tärkeintä ei ole, onko rehtori samaa mieltä kuin työntekijä, vaan että hän näyttää mitä tietä mennään. Silloin kaikille on selvää, mitä tietä kuljetaan. Jos kaikki on hajallaan niin kuin nyt, alkaa työyhteisö kiehumään sisäisesti. Jokainen yhteisö tarvitsee liidauksen.”

Haasteet esimiehen kanssa saattavat viitata joissakin tapauksissa huonoon johtamiseen. Huonon johtamisen käsitteellä tarkoitetaan muun muassa esimiesaseman tai vallan väärinkäyttöä, autoritaarista johtamista, tuhoisaa johtamista ja pelolla johtamista. Huono johtaminen ilmenee johdettaville esimerkiksi työpaikkakiusaamisen muodossa. Se on paljon luultua yleisempää ja kriittisessä yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. (Pynnönen 2015, 65.)

Johtajuustutkija Pauli Juuti on määritellyt vuonna 2018 julkaistussa kirjassaan “Huono johtaminen: Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön” huonolle johtamiselle neljä tasoa: Ensimmäisellä tasolla johtaja ottaa liikaa vastuuta ja nostaa omaa rooliaan yhteistoiminnassa. Hyvä ja huono johtaminen sekoittuvat helposti toisiinsa ja johto voi olla sokea omille virheilleen. Vaikutukset ensimmäisen tason huonosta johtamisesta ovat nähtävissä esimerkiksi huonontuneena työilmapiirinä ja tiedonjaon ongelmina. Toisella tasolla ilmenee molemminpuolista epäluottamusta ja puitteisiin nojaavaa huonoa johtamista. Esimies saattaa uhkailla määräaikaikaisella työsuhteella tai varoituksella. Kolmannella tasolla organisaation toimintakulttuuri on vääristynyt ja johtaminen perustuu uhkakuville. Vääristynyt toimintakulttuuri näkyy käytännössä negatiivisina tunteina, esimerkiksi valehteluna, kateutena, vihana, kostonhaluna ja itsekkyytenä. Työyhteisössä saattaa syntyä käsitys, jossa esimiehen näkemys on ainoa keino selvitä kriisistä. Syvimmällä neljännellä tasolla huono johtaminen kumpuaa esimiehen persoonasta. Vaikeasti erotettava esimies saattaa ilmentää psykopaattisia piirteitä olemalla samalla vapaa kaikesta kritiikistä. (Juuti 2018, 29.) Opinnäytetyön haastatteluista ilmi tulleissa kertomuksissa ainakin huonon johtamisen ensimmäisen ja toisen tason määritelmät täyttyivät: työilmapiiri oli

osassa musiikkiopistoissa huonontunut, tiedonkulussa oli ongelmia ja luottamus johtoportaan oli katkennut.

Juuti korostaa varhaisen puuttumisen tärkeyttä, jonka avulla huonon johtamisen kierreltä vältytään. Puuttuminen on annettava henkilöstöasioihin perehtyneen työryhmän vastuulle, joka tukee, ohjaa ja toteuttaa välttämättömiä toimenpiteitä ongelman ratkaisemiseksi. Toimenpiteiden tulee olla pitkäkestoisia, määrätietoisia, perusteellisia ja kattavia. (Juuti 2018, 250- 251.)

Myös narsismia saattaa esiintyä johtamisessa. Narsismin käsitteellä tarkoitetaan omaan itseensä kohdistuvaa liiallista ihailua. Jokaisella henkilöllä esiintyy narsistisia piirteitä. Tilanne kuitenkin muuttuu sairaalloiseksi silloin, kun henkilö alkaa käyttää muita hyväksien omien tavoitteiden ajamiseen, eikä pysty antamaan takaisin vastavuoroisesti mitään. Narsistinen ihminen on itsekeskeinen, omaa liiallisia kuvitelmia itsestään ja puolustaa omaa virheettömyyttään häikäilemättömästi, vaikka todellisuudessa kysymys on epävarmuudesta, alemmuudentunteesta, kateudesta tai vihasta. Narsistinen esimies saa aikaan tunteettoman ja epäonnistumisia sallimattoman työilmapiirin, jossa kritiikkiä esittävä häpäistään. Narsistista johtajaa ei uskalleta kohdata tai haastaa. Työntekijä, joka joutuu narsistisen johtajan uhriksi, on erittäin vaikeassa asemassa. (Juuti 2011, 301-302 ja 305-309.)

Hyvä esimies toimii ikään kuin palveluammatissa tekemällä töitä toisten eteen. Hän organisoii muiden onnistumisia, luottaa alaisten itsekuriin, tuo työntekijöistä esille parhaat puolet, arvostaa heidän ammattitaitoaan ja kannustaa heitä löytämään omat vahvuutensa. Erilaiset kurinpidolliset toimet, epäilevä tarkkailu ja rangaistuksen uhka saattavat sen sijaan vaikuttaa negatiivisesti työtulokseen. Esimiehenä toimiminen vaatii myös nöyryyttä. Itsensä johtaminen, toisten näkökulmien huomioon ottaminen ja yhteisymmärryksen löytäminen ovat esimiehelle keinoja nöyryyden löytämiseen. (Lehto 2017, 10.)

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tekemisen yhdistäminen muihin opintoihin ja kiireisiin oli ajoittain erittäin raskasta. Useamman kuukauden ajan opinnäytetyö edistyi lähinnä vain ajatuksen tasolla. Olisin näin jälkikäteen prosessia pohtiessani toivonut itseltäni parempaa kykyä keskittyä aina yhteen asiaan kerrallaan. Palatessani huhtikuussa kirjoittamisen ääreen

tosissani koronakaranteenin alettua, huomasin pohtineeni kiusaamista monella eri tavalla. Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella musiikkiopistojen kiusaamistilanteita ja pohtia keinoja toisenlaiseen toimintaan vastaavanlaisia tilanteita varten. Useamman kuukauden pohdinnan jälkeen kiusaamistilanteisiin liittyvien mielipiteiden ilmaiseminen tuntui ongelmattomalta ja löysin mielestäni lopulta oikeat sanat.

Kiusaaminen on äärimmäisen arka aihe. Ennen opinnäytetyön aloittamista mietin pitkään voinko käsitellä tätä aihetta ja löydäkö haastateltavia. Aihe varmasti kiinnostaa monia, mutta harva haluaa kuitenkaan siitä puhua. Haastateltavien mukaan musiikkiopistoissa salaillaan ja vaietaan asioista. Virheitä on varmasti vaikea myöntää ja ulkoisesta imagosta halutaan pitää kiinni. Puhuminen on kuitenkin aina paras keino huonon ilmapiirin korjaamiseen ja muutoksen aikaansaamiseen. Itselleni opinnäytetyöni tavoitteena oli saada ihmiset tarkastelemaan kriittisesti omaa käyttäytymistään.

Epäasiallisen käytöksen uhrin ei tarvitse salailla kokemuksiaan. Toivon hartaasti, että musiikkiopistoissa luovuttaisiin salailun kulttuurista, ja kaikki uskaltaisivat puhua rohkeasti ääneen tuntemuksistaan. Jos yhteisön kaikki jäsenet kieltäisivät jyrkästi epäasiallisen käyttäytymisen, ei sille jäisi tilaa.

Mitä enemmän olen kiusaamisilmiöön tutustunut, sitä enemmän aihe on minua alkanut kiinnostaa. Etsiessäni haastateltavia musiikinopiskelijoiden keskuudesta monet kertoivat kohdanneensa epäasiallista käyttäytymistä pikemminkin vasta ammattiopinnoissa (esimerkiksi seksuaalista häirintää, syrjimistä ja vallan väärinkäyttöä). Olisi kiinnostavaa jatkaa tutkimusta ja keskittyä seuraavaksi musiikin alan muihin oppilaitoksiin, kuten konservatorioihin, ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin: Kuinka yleistä kiusaaminen on ja miten se ilmenee ammattiopinnoissa? Miten kiusaaminen vaikuttaa ammatillisen minäkuvan kehittymiseen? Olisi myös kiinnostavaa tutkia sukupuolisensitiivisyyttä musiikkiopinnoissa.

Pian musiikkipedagogiksi valmistuessani saan opinnäytetyöni kautta paljon ideoita ja konkreettisia neuvoja asialliseen ja ammattimaiseen opettajuuteen. Opinnäytetyö kehitti pedagogista osaamistani monella tavalla: Kiusaamistilanteiden pohtiminen ja analysointi valmistaa minua tilanteisiin, joihin mahdollisesti työelämässä törmään. Haluan itse pyrkiä omassa työskentelyssäni kohtelemaan kaikkia oppilaita ja kollegoita yhdenvertaisesti ja tarjoamaan kaikille samanlaiset mahdollisuudet. Henkilökohtaiset erimielisyydet eivät

saa vaikuttaa oppilaiden edistymiseen, eikä seksuaalista häirintää havaitessa pidä vaieta. Toivon olevani itse se muutos, jonka haluan nähdä.

Musiikkiopistoissa on edelleen työstettävää asenteiden ja arvojen kanssa. Konservatiiviset arvot, sukupuoleen ja ikään eriarvoisesti suhtautuminen, lahjakkuuden määrittelyminen ja epäasialliset kommentit ovat aiheuttaneet (ja aiheuttavat edelleen) turhia epä-mukaviksi koettuja tilanteita. Opettajat toimivat kasvattajina ja suunnannäyttäjinä. Ei saa unohtaa, että opettaminen on elinikäinen oppimisprosessi.

En itse koe kiusaamista kiusalliseksi aiheeksi. Kiusaamiseen suhtautumista onkin pohdittava tarkkaan: Kiusaamisen esiintuovalle henkilölle tai yhteisölle ei saa aiheutua huo-noa mainetta eikä taloudellisia menetyksiä. Kiusaamisesta puhumisen ei tarvitse herät-tää kenessäkään häpeää tai pelkoa. Kiusaamiseen tulisi suhtautua samalla tavalla kuin kaikkiin muihinkin kehittämistä vaativiin seikkoihin. Syyllisten etsimisen sijasta tärkeintä on keskittyä siihen, missä voidaan parantaa. Muutos vaatii aktiivisuutta sekä puheissa että käytännöissä, mikä onneksi vaikuttaa olevan väistämätön kehityskulku nyky-yhteis-kunnassa. Kiusaamista tuskin kuitenkaan pystytään lopullisesti kitkemään miltään elä-mänaalueelta, minkä vuoksi aihetta ei saa unohtaa eikä tuudittautua siihen uskoon, että “meillä ei koskaan kiusata”.

Haastattelujen kautta nousi esille useaan otteeseen juuri opettajien ja rehtorien aiheut-tamat kiusaamistilanteet. Pitää kuitenkin muistaa, että opettajana tai rehtorina toimimi-nen on hyvin haasteellinen tehtävä. Kiusaamistilanteessa on aina useampi osapuoli, jol-loin näkemykset tapahtuneista voivat olla hyvinkin eriäviä. On väistämätöntä, että ihmi-set tekevät virheitä. Tilanteet eskaloituvat helposti suuriin mittasuhteisiin. Kiusaajaa tai kiusattua ei saa kuitenkaan missään tilanteessa julistaa toivottomiksi tapauksiksi. Kiu-saamistilanteet tulee käsitellä, jonka jälkeen on annettava anteeksi ja tilanteesta on päästävä yli. Luottamuksen jälleenrakentaminen kuuluu niin kiusaamistilanteen osapuo-lien kuin johtohenkilökunnankin velvollisuuksiin.

Musiikin harrastamisen kiistattomista hyödyistä nauttimisen soisi mieluusti kaikille. Maamme musiikkiopistojärjestelmä on poikkeuksellinen, ja toivottavasti tulevaisuudessa entistä parempi. Olisi hienoa, jos suomalainen musiikki-ihme saisi uusia sulkia hat-tuunsa. Toivon todella, että tulevaisuudessa kaikki kieltäytyvät kiusaamisesta.

Lähteet

Airola, Outi. 2014. "Jorma Panula naiskapellimestareista: "Saahan ne yrittää"." Mtvuutiset.fi. Julkaistu 30.3. Luettu 27.4.2020. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/jorma-panula-nainen-ei-sovi-kapellimestariksi/3132774#gs.4ldj2m>.

Aivoliitto. 2018. "Musiikki antaa aivoille siivet." Julkaistu 24.9. Luettu 8.4.2020. <https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/mieli/musiikki-antaa-aivoille-siivet>.

Auramo, Jouni. 2016. "Laadukasta musiikkikasvatusta, hyvinvointia ja iloa." SML. <http://www.musicedu.fi/wp-content/uploads/2016/12/SML-60.pdf>.

Elmgren, Heidi, Marja Heimonen, Marja-Leena Juntunen, Hanna Kamensky, Sanna Kivijärvi, Outi Korhonen, Tuulikki Laes, Aura Linnapuomi, Kati Nieminen, Isto Turpeinen ja Tuulia Tuovinen. 2018. "Saavutettavuus ja esteettömyys taiteen perusopetuksen läh-
tökohtana." ArtsEqual-tutkimushanke. <https://sites.uniarts.fi/documents/14230/0/Saavutettavuus+-toimenpidesuositus+%28PDF%29/9143ee82-6222-433f-9538-0a91009c08ba>.

Halko, Salla, Sirpa Holli, Tanja Hämäläinen, Anneli Pulkka, Roosa Rönn ja Taija Vuo. 2017. "KaMu (Kaikki Mukaan) -ohjelma: kiusaamisen vastainen toimintamalli." Savonlinnan sivistystoimi. <http://edu.savonlinnaseutu.fi/mertala/files/2019/08/kamu-kaikki-mukaan.pdf>.

Hamarus, Päivi. 2012. *Haukku haavan tekee*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Helsingin Sanomat. 2018. "Myös musiikkiopistoissa ilmenee kiusaamista." Julkaistu 28.6. Luettu 23.3.2020. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005734922.html>.

Hirsjärvi, Sirkka ja Helena Hurme. 2011. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Höistad, Gunnar. 2003. *Irti kiusaamisen kierteestä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Joki, Marjut, Susanna Kalavainen, Nina Olin, Krista Pahkin ja Maarit Vartia. 2016. "Katkaise kiusaamisen kierre: epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla." Työterveyslaitos. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131494/Katkaise%20kiusaamisen%20kierre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Juuti, Pauli. 2018. *Huono johtaminen – tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön*. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Juuti, Pauli. 2011. "Narsismi johtamisessa." Teoksessa *Narsisti esimiehenä – miten vapauduin työpaikkahelvetistä*, toimittaja Sirpa Polo. Hämeenlinna: Minerva Kustannus Oy.

Kaski, Satu ja Vesa Nevalainen. 2017. *Jo riittää: Irti kiusaamisesta ja kiusaajista*. Helsinki: Kirjapaja.

Katainen, Reija. 2015. *Tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa: kouluttajan opas*. Helsinki: Naisasialiitto Unioni ry.

Kaukiainen, Ari ja Christina Salmivalli. 2009. KiVa Koulu: Vanhempien opas. "Mistä kiusaaminen johtuu?" Opetusministeriö. Luettu 1.4.2020. http://www.kiva-koulu.fi/mista_kiusaaminen_johtuu.

Kess, Kaija ja Minea Ahlroth. 2012. *Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä*. Jyväskylä: Edita Publishing Oy.

Kess, Kaija ja Minea Kähönen. 2010. *Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kivistö, Marketta, Aija Logren, Anne Kujasalo, Katrimaija Luurila ja Leena Hirvonen. 2014. "Työhyvinvointia edistävien toimintatapojen implementointi työpaikalla – esimerkkinä AHA-toimintatapa." Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134950/Ty%C3%B6hyvinvointia%20edist%C3%A4vien%20toimintatapojen%20implementointi%20ty%C3%B6paikalla%20%E2%80%93%20esimerkkin%C3%A4%20AHA-toimintatapa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Kvist, Wilhelm. 2019. "HBL granskar: Orkestrarna säger att könsbalansen är viktig – men bara 4,3 procent av verken är av kvinnliga tonsättare." *Hufvudstadsbladet*. Julkaistu 2.10. <https://www.hbl.fi/artikel/hbl-granskar-orkestrarna-sager-att-konsbalansen-ar-viktig-men-bara-43-procent-av-verken-ar-av-kv/>.

Lehto, Kirsi. 2017. "Johda rohkeasti! Oivalluksia esimiestyöstä ja johtajuudesta." Vaasan yliopisto. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-770-5.pdf.

López-Íñiguez, Guadalupe. 2017. "Työkalupakki soitonopettajille: konstruktivistisen soitonopetuksen edistäminen pedagogisen tasaarvoisuuden mekanismina." ArtsEuqual-tutkimushanke. Julkaistu 7.11. <https://www.artsequal.fi/documents/14230/0/artsequal+-+2017+-+toolkit+-+lopez+-+suomi+2017+11+06.pdf/0c04becc-b1d8-4765-9d9f-09567cc21e9a>.

Mattila, Mattias. 2020. "Nöyryyttämisen kulttuuri valui ammattimaailmasta musiikin perusopetukseen saakka – juuri eläköitynyt Sibelius-Akatemian professori Atso Almila: "Huutaminen toi uskottavuutta". Yle.fi Julkaistu 23.2. Luettu 26.4.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11222201>.

Nieminen, Joni. 2019. "Kiusaaja, apuri, puolustaja – Kiusaamistilanteeseen liittyy monia rooleja ja myös vaikeneminen voi olla osa ongelmaa." Yle.fi. Julkaistu 20.10. Luettu 14.4.2020. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/10/20/kiusaaja-apuri-puolustaja-kiusaamistilanteeseen-liittyy-monia-rooleja-ja-myos>.

Nummenmaa, Lauri. 2019. *Tunnekartasto: kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä*. Helsinki: Tammi.

Opetushallitus. 2017. "Taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän opetussuunnitelman perusteet." https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/186920_taideen_perusopetuksen_laajan_oppimaaran_opetussuunnitelman_perusteet_2017-1_0.pdf.

Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Anniina Suominen. 2019. "Selvitys taiteen perusopetuksen rahoitusjärjestelmän uudistamistarpeista taiteen perusopetuksen saatavuuden turvaamiseksi sekä rahoitusjärjestelmän selkeyttämiseksi ja ajantasaistamiseksi." Valtioneuvosto. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161668/27_19_Taiteen_perusopetus_OK.pdf.

Paasivaara, Leena ja Juhani Nikkilä. 2010. *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Helsinki: Kirjapaja.

Pynnönen, Annu. 2015. "Vaiennettu huono johtaminen: kunta-alan johtamisen diskursien kriittistä tarkastelua." Kirjoittajat & Hallinnon tutkimuksen seura. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59298/pynnonenvaiennet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Seye, Elina ja Suomen Muusikkojen Liitto ry. 2018. "Tutkimus seksuaalisesta häirinnästä musiikinalalla." 27.7.2018. Muusikkojen liitto. https://www.muusikkojenliitto.fi/wp-content/uploads/2018/08/Seksuaalinenhairinta_tutkimusraportti.pdf.

Sutela, Hanna ja Anna-Maija Lehto. 2014. "Työolojen muutokset 1977–2013." Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytymv_197713_2014_12309_net.pdf.

Suomen musiikkioppilaitosten liitto. "Musiikkiopistot". Luettu 26.4.2020. <http://www.musicedu.fi/musiikin-opetus-suomessa/opiskelu/musiikkiopistot/>.

Tasa-arvoinen varhaiskasvatus -hanke. 2018. "Tasa-arvoinen päiväkotikielinen 1/5 : Sukupuolisensitiivinen varhaiskasvatus." Youtube-video, 7:50, julkaistu 4.6. <https://www.youtube.com/watch?v=kGq1kfVLK9k&>.

Tasa-arvoinen varhaiskasvatus -hanke. 2018. "Tasa-arvoinen päiväkotikielinen 5/5 : Kieli ja vuorovaikutus." Youtube-video, 6:59, julkaistu 4.6. https://www.youtube.com/watch?v=JClIHY7rxN0&https%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv=d_IRWF5YI9w.

Tuunanen, Laura. 2015. "Sukupuolelleen epätyypillisen soitinvalinnan tehneiden tie musiikkiharrastuksen alusta ammattilaisiksi." Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/46795/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201509092840.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. "Työolobarometri 2018." Helsinki. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Työterveyslaitos verkkosivu 1. "Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen." Luettu 23.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/ennaltaehkaisy-ja-puuttuminen/>.

Työterveyslaitos verkkosivu 2. "Kiusaamisen ilmeneminen." Luettu 22.3.2020.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/>.

Työterveyslaitos verkkosivu 3. "Kiusaamisen seuraukset." Luettu 23.3.2020.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/seuraukset/>.

Työterveyslaitos verkkosivu 4. "Miksi työpaikkakiusaamista esiintyy?". Luettu 22.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/miksi-kiusaamista-esiintyy/>.

Työterveyslaitos. 2016. "Näin otat töissä puheeksi alkoholinkäytön – kolme esimerkkiä." Julkaistu 10.11. Luettu 23.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nain-otat-toissa-puheeksi-alkoholinkayton-kolme-esimerkkia/>.

Väestöliitto. 2018. "Mitä on seksuaalinen häirintä?" Julkaistu 15.10. Luettu 3.4.2020.
<https://www.hyvakysymys.fi/artikkeli/seksuaalinen-hairinta/>.